

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran beralamat di Jalan Raya Cigugur Dusun Babakan Desa Parigi, Kecamatan Parigi, Kabupaten Pangandaran, Jawa Barat kode pos 46393. Dasar hukum pembentukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangandaran adalah Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah yang telah ditindak lanjuti dengan Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Susunan Organisasi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pangandaran sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 58 Tahun 2018 tentang Perubahan Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Susunan Organisasi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pangandaran. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempunyai tugas pokok melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia.

4.1.1.2 Visi dan Misi Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran

1. Visi

Pembangunan yang berkelanjutan untuk mewujudkan wisata Pangandaran mendunia dengan menitik beratkan pada pendidikan agama dan karakter.

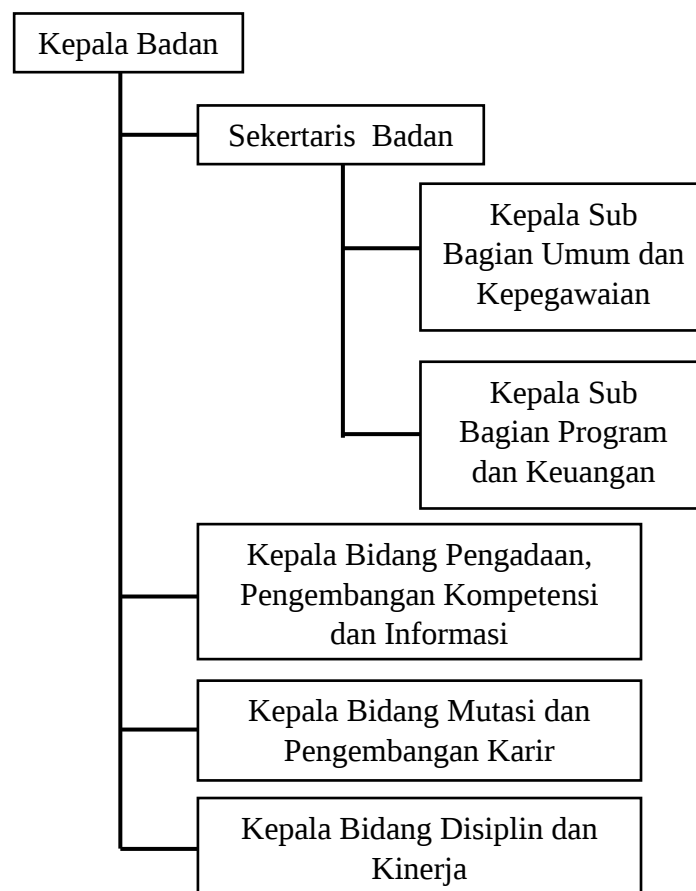
2. Misi

Meningkatkan birokrasi yang bersih dan melayani.

4.1.1.3 Struktur Organisasi Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran

Susunan organisasi pada BKPSDM Kabupaten Pangandaran tertuang dalam

Bagan Susunan Organisasi berikut ini:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

Berikut untuk tugas utama dari tiap bagian:

1. Kepala Badan

Memimpin dan bertanggung jawab penuh atas seluruh kegiatan BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kabupaten Pangandaran, menetapkan kebijakan, serta mengawasi seluruh bidang dan bagian di bawahnya.

2. Sekretaris Badan

Membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan kegiatan administratif, perencanaan, keuangan, dan kepegawaian internal badan. Sekretaris Badan membawahi dua Kepala Sub Bagian.

a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Menangani urusan administrasi umum, surat-menyurat, kearsipan, perlengkapan kantor, serta pengelolaan kepegawaian internal di lingkungan BKPSDM.

b. Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan

Menyusun program kerja, perencanaan anggaran, serta mengelola administrasi keuangan badan.

3. Kepala Bidang Pengadaan, Pengembangan Kompetensi dan Informasi

Bertanggung jawab atas proses pengadaan atau rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN), program pengembangan kompetensi atau pelatihan pegawai, serta pengelolaan sistem informasi kepegawaian.

4. Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan Karir

Mengelola proses mutasi, promosi, kenaikan pangkat, serta perencanaan dan pengembangan jenjang karir pegawai.

5. Kepala Bidang Disiplin dan Kinerja

Mengawasi kedisiplinan pegawai, menangani pelanggaran kode etik atau disiplin, serta melakukan penilaian dan evaluasi kinerja pegawai.

4.1.2 Karakteristik Responden

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan responden yaitu pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran yang berjumlah 35 responden. Berikut diuraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan golongan.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden menurut jenis kelamin pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	17	48,57%
Perempuan	18	51,43%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa 17 orang atau 48,57% responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 18 orang atau 51,43% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa jenis kelamin perempuan lebih dominan dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
<25 Tahun	-	-
25-35 Tahun	18	51,43%
36-45 Tahun	9	25,71%
>45 Tahun	8	22,86%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa dari seluruh jumlah responden yang berusia 25-35 tahun ada 18 orang pegawai dengan jumlah persentase 51,43%, usia 36-45 tahun sebanyak 9 orang pegawai dengan jumlah persentase 25,71%, dan yang terakhir usia di atas 45 tahun sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase 22,86%. Hal ini menunjukkan usia Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran pada usia produktif.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/Sederajat	5	14,29%
D3/D4	10	28,57%
S1/S2	15	42,85%
S3	5	14,29%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Olahan, 2026

Dari tabel 4.3 dapat diketahui dari 35 responden yang diteliti, responden dari pendidikan terakhir SMA/Sederajat yaitu sebanyak 5 atau 14,29%, pendidikan terakhir D3/D4 yaitu sebanyak 10 orang atau 28,57%, pendidikan terakhir S1/S2 sebanyak 15 orang atau 42,85% dan pendidikan terakhir S3 sebanyak 5 orang atau 14,29%. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden adalah pendidikan terakhir S1/S2.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
<5 Tahun	-	-
5-10 Tahun	5	14,29%
11-20 Tahun	10	28,57%
>20 Tahun	20	57,14%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Olahan, 2026

Dari tabel 4.4 dapat diketahui dari 35 responden yang diteliti, responden dari tingkat lama bekerja 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau 14,29%, tingkat lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 10 orang atau 28,57% dan tingkat lama bekerja

>20 tahun sebanyak 20 orang atau 57,14%. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden adalah berada pada tingkat lamanya bekerja >20 tahun.

4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan golongan atau ruang pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang

Golongan/Ruang	Frekuensi	Persentase (%)
I/II	10	28,57%
III	20	57,14%
IV	5	14,29%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Olahan, 2026

Dari tabel 4.5 dapat diketahui dari 35 responden yang diteliti, responden berdasarkan golongan I/II yaitu sebanyak 10 atau 28,57%, golongan III yaitu sebanyak 20 orang atau 57,14%, golongan IV sebanyak 5 orang atau 14,29%. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden adalah berada pada tingkat golongan III.

4.1.3 Deskripsi Variabel Yang Diteliti

Pada bagian ini akan disajikan deskripsi penelitian berupa data responden tentang tanggapan mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan, yang telah disusun dalam bentuk tabulasi tunggal. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai makna hasil perhitungan statistik deskriptif, selanjutnya dibandingkan dengan tabel kriteria interpretasi, tabel ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner.

Selanjutnya peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden, tabel ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner sebagai berikut :

Kelas Interval = 5

Skor Tertinggi $5 \times 35 = 175$

Skor Terendah $1 \times 35 = 35$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kelas Interval}} \\ &= \frac{175 - 35}{5} \\ &= 28 \end{aligned}$$

Berikut ini adalah tabel interpretasi perhitungan skor disajikan dalam tabel 4.6:

Tabel 4.6
Pedoman Interpretasi

Interval	Kriteria Penilaian
35 - 62	Sangat Tidak Baik
63-90	Tidak Baik
91-118	Cukup Baik
119-146	Baik
147-175	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan pribadi (2026)

4.1.3.1 Deskripsi Hasil Penelitian tentang Disiplin Kerja pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan untuk mematuhi aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku dalam lingkungan kerja. Ini mencakup ketepatan waktu, ketaatan terhadap prosedur kerja, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan menghindari pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan. Disiplin kerja memiliki delapan indikator terdiri dari 10 item pertanyaan kuesioner yang dilontarkan kepada

35 pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran. Berikut ini adalah deskripsi disiplin kerja berdasarkan kuesioner, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Setia dan Taat Kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintah

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai memahami dan meyakini Pancasila sebagai dasar dan ideologi negara dalam melaksanakan tugas, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Pegawai memahami dan meyakini Pancasila sebagai dasar dan ideologi negara dalam melaksanakan tugas

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1.	Sangat Setuju	5	5	25	14.29
	Setuju	4	16	64	45.71
	Cukup Setuju	3	13	39	37.14
	Tidak Setuju	2	1	2	2.86
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			35	130	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.7 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak lima orang atau 14,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau 45,71%, ada 13 orang atau 37,14% menyatakan cukup setuju, dan satu orang atau 2,86% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 130. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pegawai memahami dan meyakini Pancasila sebagai dasar dan ideologi negara dalam melaksanakan tugas.

2. Menjaga Persatuan dan Kesatuan Bangsa

Tanggapan responden tentang pegawai menghargai perbedaan suku, agama, ras, dan golongan di lingkungan kerja, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Pegawai menghargai perbedaan suku, agama, ras, dan golongan di lingkungan kerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
2.	Sangat Setuju	5	4	20	11,43
	Setuju	4	23	92	65,71
	Cukup Setuju	3	7	21	20,00
	Tidak Setuju	2	1	2	2,86
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	135	100

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 65,71%, ada 7 orang atau 20,00% menyatakan cukup setuju, dan ada 1 orang atau 2,86% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 135. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori tinggi. Artinya pegawai menghargai perbedaan suku, agama, ras, dan golongan di lingkungan kerja.

3. Melaksanakan Kebijakan yang Ditetapkan Pejabat Pemerintah yang Berwenang

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai melaksanakan kebijakan pimpinan/atasan sesuai ketentuan yang berlaku, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Pegawai melaksanakan kebijakan pimpinan/atasan sesuai ketentuan yang berlaku

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
3.	Sangat Setuju	5	9	45	25,71
	Setuju	4	22	88	62,86
	Cukup Setuju	3	3	9	8,57
	Tidak Setuju	2	1	2	2,86
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	144	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.9 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 25,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 62,86%, ada 3 orang atau 8,57% menyatakan cukup setuju, dan ada 1 orang atau 2,86% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 144. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pegawai melaksanakan kebijakan pimpinan/atasan sesuai ketentuan yang berlaku.

4. Menaati Ketentuan Peraturan Perundang-undangan

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
4.	Sangat Setuju	5	5	25	14,29
	Setuju	4	26	104	74,29
	Cukup Setuju	3	3	9	8,57
	Tidak Setuju	2	1	2	2,86
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	140	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.10 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang atau 74,29%, ada 3 orang atau 8,57% menyatakan cukup setuju, dan ada 1 orang atau 2,86% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 140. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Melaksanakan Tugas Kedinasan dengan Penuh Pengabdian, Kejujuran, Kesadaran, dan Tanggung Jawab

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai menyelesaikan tugas kedinasan dengan penuh rasa tanggung jawab, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Pegawai menyelesaikan tugas kedinasan dengan penuh rasa tanggung jawab

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
5.	Sangat Setuju	5	7	35	20,00
	Setuju	4	22	88	62,86
	Cukup Setuju	3	6	18	17,14
	Tidak Setuju	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	141	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 62,86%, ada 6 orang atau 17,14% menyatakan cukup setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 141. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pegawai menyelesaikan tugas kedinasan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai memiliki kesadaran untuk bekerja optimal tanpa harus selalu diawasi atasan, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Pegawai memiliki kesadaran untuk bekerja optimal tanpa harus selalu diawasi atasan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
6.	Sangat Setuju	5	5	25	14,29
	Setuju	4	27	108	77,14
	Cukup Setuju	3	2	6	5,71
	Tidak Setuju	2	1	2	2,86
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	141	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.12 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang atau 77,14%, ada 2 orang atau 5,71% menyatakan cukup setuju, dan ada 1 orang atau 2,86% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 141. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pegawai memiliki kesadaran untuk bekerja optimal tanpa harus selalu diawasi atasan.

6. Menunjukkan Integritas dan Keteladanan dalam Sikap, Perilaku, Ucapan, dan Tindakan

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai bersikap dan berperilaku konsisten antara ucapan dan tindakan, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Pegawai bersikap dan berperilaku konsisten antara ucapan dan tindakan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
7.	Sangat Setuju	5	8	40	22,86
	Setuju	4	22	88	62,86
	Cukup Setuju	3	3	9	8,57
	Tidak Setuju	2	2	4	5,71
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	141	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang

atau 62,86%, ada 3 orang atau 8,57% menyatakan cukup setuju, dan ada 2 orang atau 5,71% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 141. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pegawai bersikap dan berperilaku konsisten antara ucapan dan tindakan.

7. Menyimpan Rahasia Jabatan

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai menjaga kerahasiaan informasi/dokumen kedinasan yang bersifat rahasia, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Pegawai menjaga kerahasiaan informasi/dokumen kedinasan yang bersifat rahasia

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
8.	Sangat Setuju	5	7	35	20,00
	Setuju	4	25	100	71,43
	Cukup Setuju	3	2	6	5,71
	Tidak Setuju	2	1	2	2,86
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	143	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau 71,43%, ada 2 orang atau 5,71% menyatakan cukup setuju, dan ada 1 orang atau 2,86% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 143. Dimana menurut tabel 4.6 tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pegawai menjaga kerahasiaan informasi/dokumen kedinasan yang bersifat rahasia.

8. Bersedia Ditempatkan di Seluruh Wilayah NKRI

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai bersedia ditempatkan/dimutasi ke wilayah kerja mana pun sesuai kebutuhan organisasi, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Pegawai bersedia ditempatkan/dimutasi ke wilayah kerja mana pun sesuai kebutuhan organisasi

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
9.	Sangat Setuju	5	7	35	20,00
	Setuju	4	21	84	60,00
	Cukup Setuju	3	4	12	11,43
	Tidak Setuju	2	3	6	8,57
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	137	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 60,00%, ada 4 orang atau 11,43% menyatakan cukup setuju, dan ada 3 orang atau 8,57% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 137. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pegawai bersedia ditempatkan/dimutasi ke wilayah kerja mana pun sesuai kebutuhan organisasi.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai siap menjalankan tugas di lokasi penempatan baru tanpa mengurangi kinerja, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Pegawai siap menjalankan tugas di lokasi penempatan baru tanpa
mengurangi kinerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
10.	Sangat Setuju	5	9	45	25,71
	Setuju	4	14	56	40,00
	Cukup Setuju	3	10	30	28,57
	Tidak Setuju	2	2	4	5,71
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	135	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 25,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau 40,00%, ada 10 orang atau 28,57% menyatakan cukup setuju, dan ada 2 orang atau 5,71% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 135. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pegawai siap menjalankan tugas di lokasi penempatan baru tanpa mengurangi kinerja.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang disiplin kerja pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran, maka penulis sajikan sebagai berikut :

Tabel 4.17
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja
pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran

Indikator	No	Pernyataan	Skor Target	Skor yang Dicapai	Skor Rata-Rata	Kategori
Setia dan Taat kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintah	1	Pegawai memahami dan meyakini Pancasila sebagai dasar dan ideologi negara dalam melaksanakan tugas	5x35=175	130	130	Baik
Menjaga Persatuan dan Kesatuan Bangsa	2	Pegawai menghargai perbedaan suku, agama, ras, dan golongan di lingkungan kerja	5x35=175	135	135	Baik
Melaksanakan Kebijakan yang Ditetapkan	3	Pegawai melaksanakan kebijakan pimpinan/atasan sesuai ketentuan yang berlaku	5x35=175	144	144	Baik

Indikator	No	Pernyataan	Skor Target	Skor yang Dicapai	Skor Rata-Rata	Kategori
Pejabat Pemerintah yang Berwenang						
Menaati Ketentuan Peraturan Perundang-undangan	4	Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku	5x35=175	140	140	Baik
Melaksanakan Tugas Kedinasan dengan Penuh Pengabdian, Kejujuran, Kesadaran, dan Tanggung Jawab	5	Pegawai menyelesaikan tugas kedinasan dengan penuh rasa tanggung jawab	5x35=175	141	141	Baik
	6	Pegawai memiliki kesadaran untuk bekerja optimal tanpa harus selalu diawasi atasan	5x35=175	141		
Menunjukkan Integritas dan Keteladanan dalam Sikap, Perilaku, Ucapan, dan Tindakan	7	Pegawai bersikap dan berperilaku konsisten antara ucapan dan tindakan	5x35=175	141	141	Baik
Menyimpan Rahasia Jabatan	8	Pegawai menjaga kerahasiaan informasi/dokumen kedinasan yang bersifat rahasia	5x35=175	143	143	Baik
Bersedia Ditempatkan di Seluruh Wilayah NKRI	9	Pegawai bersedia ditempatkan/dimutasi ke wilayah kerja mana pun sesuai kebutuhan organisasi	5x35=175	137	136	Baik
	10	Pegawai siap menjalankan tugas di lokasi penempatan baru tanpa mengurangi kinerja	5x35=175	135		
Jumlah			1750	1387	Baik	

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.17 didapat total skor hasil dari kuesioner mengenai tanggapan responden tentang disiplin kerja pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran dengan total skor 1387. Dengan nilai tertinggi pada indikator melaksanakan kebijakan yang ditetapkan pejabat pemerintah yang berwenang

dengan rata-rata skor 144 dan nilai terendah adalah indikator setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintah, dengan rata-rata skor 130.

Dengan demikian dapat disimpulkan kategori disiplin kerja pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran, maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Kelas interval : 5

Nilai skor tertinggi : $5 \times 10 \times 35 = 1750$

Nilai skor terendah : $1 \times 10 \times 35 = 350$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kelas Interval}} \\ &= \frac{1750 - 350}{5} \\ &= 280 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis gunakan interval sebagai berikut:

Tabel 4.18
Interpretasi Disiplin Kerja

No	Interval	Klasifikasi
1	350-629	Sangat Tidak Baik
2	630-909	Tidak Baik
3	910-1189	Cukup Baik
4	1190-1469	Baik
5	1470-1750	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah (2026)

Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total skor 1387, jika dilihat dari tabel 4.18 Maka berada pada interval ke-4. Maka disiplin kerja pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran pada kategori baik. Artinya pegawai sudah menunjukkan kesadaran dan kepatuhan yang cukup tinggi dalam mematuhi aturan, melaksanakan tugas sesuai prosedur, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.

4.1.3.2 Deskripsi Hasil Penelitian tentang Motivasi pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan persistensi (kegigihan) atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Motivasi memiliki empat indikator terdiri dari 10 item pertanyaan kuesioner yang dilontarkan kepada 35 pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran. Berikut ini adalah deskripsi motivasi berdasarkan kuesioner, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Kebutuhan Fisik

Tanggapan responden tentang pernyataan Sarana dan fasilitas kerja yang tersedia di BKPSDM Kabupaten Pangandaran sudah memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Sarana dan fasilitas kerja yang tersedia di BKPSDM Kabupaten
Pangandaran sudah memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1.	Sangat Setuju	5	10	50	28,57
	Setuju	4	20	80	57,14
	Cukup Setuju	3	2	6	5,71
	Tidak Setuju	2	3	6	8,57
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	142	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.19 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 28,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 57,14%, ada 2 orang atau 5,71% menyatakan cukup setuju, dan ada 3 orang atau 8,57%

menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 142. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya sarana dan fasilitas kerja yang tersedia di bkpsdm kabupaten pangandaran sudah memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas.

Tanggapan responden tentang pernyataan gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga mendorong semangat kerja, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga mendorong semangat kerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
2.	Sangat Setuju	5	7	35	20,00
	Setuju	4	20	80	57,14
	Cukup Setuju	3	4	12	11,43
	Tidak Setuju	2	4	8	11,43
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	135	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 57,14%, ada 4 orang atau 11,43% menyatakan cukup setuju, dan ada 4 orang atau 11,43% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 135. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga mendorong semangat kerja.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Tanggapan responden tentang pernyataan BKPSDM Kabupaten Pangandaran memberikan jaminan keselamatan dan keamanan kerja bagi seluruh pegawai, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.21
BKPSDM Kabupaten Pangandaran memberikan jaminan keselamatan dan keamanan kerja bagi seluruh pegawai

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
3.	Sangat Setuju	5	8	40	22,86
	Setuju	4	21	84	60,00
	Cukup Setuju	3	4	12	11,43
	Tidak Setuju	2	2	4	5,71
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah			35	140	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 60,00%, ada 4 orang atau 11,43% menyatakan cukup setuju, dan ada 2 orang atau 5,71% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 140. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya BKPSDM Kabupaten Pangandaran memberikan jaminan keselamatan dan keamanan kerja bagi seluruh pegawai.

Tanggapan responden tentang pernyataan adanya kepastian status kepegawaian membuat pegawai merasa aman dan termotivasi dalam bekerja, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.22
Adanya kepastian status kepegawaian membuat pegawai merasa aman dan termotivasi dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
4.	Sangat Setuju	5	5	25	14,29
	Setuju	4	19	76	54,29
	Cukup Setuju	3	9	27	25,71
	Tidak Setuju	2	2	4	5,71
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	132	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 54,29%, ada 9 orang atau 25,71% menyatakan cukup setuju, dan ada 2 orang atau 5,71% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 132. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya adanya kepastian status kepegawaian membuat pegawai merasa aman dan termotivasi dalam bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Tanggapan responden tentang hubungan sosial yang baik antar pegawai di BKPSDM Kabupaten Pangandaran menumbuhkan rasa kebersamaan dalam bekerja, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.23
Hubungan sosial yang baik antar pegawai di BKPSDM Kabupaten Pangandaran menumbuhkan rasa kebersamaan dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
5.	Sangat Setuju	5	5	25	14,29
	Setuju	4	20	80	57,14
	Cukup Setuju	3	7	21	20,00
	Tidak Setuju	2	3	6	8,57
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	132	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 57,14%, ada 7 orang atau 20,00% menyatakan cukup setuju, dan ada 3 orang atau 8,57% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 132. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya hubungan sosial yang baik antar pegawai di BKPSDM Kabupaten Pangandaran menumbuhkan rasa kebersamaan dalam bekerja.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai saling mendukung dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan di lingkungan BKPSDM, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.24
Pegawai saling mendukung dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan di lingkungan BKPSDM

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
6.	Sangat Setuju	5	10	50	28,57
	Setuju	4	23	92	65,71
	Cukup Setuju	3	2	6	5,71
	Tidak Setuju	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	148	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 28,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau 65,71%, ada 2 orang atau 5,71% menyatakan cukup setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 148. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 147-175 termasuk kategori sangat baik. Artinya pegawai saling mendukung dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan di lingkungan BKPSDM.

Tanggapan responden tentang pernyataan pimpinan selalu memperhatikan kebutuhan sosial pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Pangandaran, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.25
Pimpinan selalu memperhatikan kebutuhan sosial pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Pangandaran

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
7.	Sangat Setuju	5	8	40	22,86
	Setuju	4	24	96	68,57
	Cukup Setuju	3	1	3	2,86
	Tidak Setuju	2	2	4	5,71
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	143	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau 68,57%, ada 1 orang atau 2,86% menyatakan cukup setuju, dan ada 2 orang atau 5,71% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 143. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pimpinan selalu memperhatikan kebutuhan sosial pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Pangandaran.

4. Kebutuhan Penghargaan

Tanggapan responden tentang pernyataan prestasi kerja pegawai mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang layak dari pimpinan BKPSDM Kabupaten Pangandaran, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.26
Prestasi kerja pegawai mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang layak dari pimpinan BKPSDM Kabupaten Pangandaran

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
8.	Sangat Setuju	5	3	15	8,57
	Setuju	4	20	80	57,14
	Cukup Setuju	3	8	24	22,86
	Tidak Setuju	2	4	8	11,43
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	127	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,57%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 57,14%, ada 8 orang atau 22,86% menyatakan cukup setuju, dan ada 4 orang atau 11,43% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 127. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya prestasi kerja pegawai mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang layak dari pimpinan BKPSDM Kabupaten Pangandaran.

Tanggapan responden tentang pernyataan pemberian penghargaan atas kinerja terbaik pegawai mendorong semangat untuk bekerja lebih baik, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.27
Pemberian penghargaan atas kinerja terbaik pegawai mendorong semangat untuk bekerja lebih baik

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
9.	Sangat Setuju	5	8	40	22,86
	Setuju	4	18	72	51,43
	Cukup Setuju	3	6	18	17,14
	Tidak Setuju	2	2	4	5,71
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,86
	Jumlah		35	135	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 51,43%, ada 6 orang atau 17,14 % menyatakan cukup setuju, ada 2 orang atau 5,71% menyatakan tidak setuju dan ada 1 orang atau 2,86% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 135. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pemberian penghargaan atas kinerja terbaik pegawai mendorong semangat untuk bekerja lebih baik.

Tanggapan responden tentang pernyataan pimpinan memberikan pujian dan apresiasi kepada pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.28
Pimpinan memberikan pujian dan apresiasi kepada pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
10.	Sangat Setuju	5	6	30	17,14
	Setuju	4	25	100	71,43
	Cukup Setuju	3	1	3	2,86
	Tidak Setuju	2	3	6	8,57
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah			35	139	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.28 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau 71,43%, ada 1 orang atau 2,86% menyatakan cukup setuju, dan ada 3 orang atau 8,57% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 139. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pimpinan memberikan pujian dan apresiasi kepada pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran, maka penulis sajikan sebagai berikut :

Tabel 4.29
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Mengenai Motivasi pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran

Indikator	No	Pernyataan	Skor Target	Skor yang Dicapai	Skor Rata-Rata	Kategori
Kebutuahan Fisik	1	Sarana dan fasilitas kerja yang tersedia di BKPSDM Kabupaten Pangandaran sudah memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas	5x35=175	142	139	Baik
	2	Gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga mendorong semangat kerja	5x35=175	135		
Kebutuahan Rasa Aman dan Keselamatan	3	BKPSDM Kabupaten Pangandaran memberikan jaminan keselamatan dan keamanan kerja bagi seluruh pegawai	5x35=175	140	136	Baik
	4	Adanya kepastian status kepegawaian membuat pegawai merasa aman dan termotivasi dalam bekerja	5x35=175	132		
Kebutuahan Sosial	5	Hubungan sosial yang baik antar pegawai di BKPSDM Kabupaten Pangandaran menumbuhkan rasa kebersamaan dalam bekerja	5x35=175	132	141	Baik
	6	Pegawai saling mendukung dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan di lingkungan BKPSDM	5x35=175	148		
	7	Pimpinan selalu memperhatikan kebutuhan sosial pegawai di lingkungan	5x35=175	143		

Indikator	No	Pernyataan	Skor Target	Skor yang Dicapai	Skor Rata-Rata	Kategori
		BKPSDM Kabupaten Pangandaran				
	8	Prestasi kerja pegawai mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang layak dari pimpinan BKPSDM Kabupaten Pangandaran	5x35=175	127		
Kebutuhan Penghargaan	9	Pemberian penghargaan atas kinerja terbaik pegawai mendorong semangat untuk bekerja lebih baik	5x35=175	135	133,6	Baik
	10	Pimpinan memberikan pujian dan apresiasi kepada pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik	5x35=175	139		
Jumlah			1750	1373	Baik	

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.29 didapat total skor hasil dari kuesioner mengenai tanggapan responden tentang motivasi pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran dengan total skor 1373. Dengan nilai tertinggi pada indikator kebutuhan sosial dengan rata-rata skor 141 dan nilai terendah adalah indikator kebutuhan penghargaan, dengan rata-rata skor 133,6.

Dengan demikian dapat disimpulkan kategori motivasi pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran, maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Kelas interval : 5

Nilai skor tertinggi : $5 \times 10 \times 35 = 1750$

Nilai skor terendah : $1 \times 10 \times 35 = 350$

Interval = $\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kelas Interval}}$

$$= \frac{1750-350}{5}$$

$$= 280$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis gunakan interval sebagai berikut:

Tabel 4.30
Interpretasi Motivasi

No	Interval	Klasifikasi
1	350-629	Sangat Tidak Baik
2	630-909	Tidak Baik
3	910-1189	Cukup Baik
4	1190-1469	Baik
5	1470-1750	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah (2026)

Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total skor 1373, jika dilihat dari tabel 4.30 Maka berada pada interval ke-4. Maka motivasi pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran pada kategori baik. Artinya dengan motivasi kerja yang baik akan berpotensi menjadi dorongan bagi peningkatan kinerja pegawai keseluruhan.

4.1.3.3 Deskripsi Hasil Penelitian tentang Kinerja pegawai pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan, yang diwujudkan melalui perilaku kerja yang positif dan profesional, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai memiliki tujuh indikator terdiri dari 10 item pertanyaan kuesioner yang dilontarkan kepada 35 pegawai pada Dinas BKPSDM

Kabupaten Pangandaran. Berikut ini adalah deskripsi kinerja pegawai berdasarkan kuesioner, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. **Kualitas Kerja (*Quality of Work*)**

Tanggapan responden tentang pernyataan hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Pangandaran, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.31
Hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Pangandaran

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1.	Sangat Setuju	5	6	30	17,14
	Setuju	4	18	72	51,43
	Cukup Setuju	3	9	27	25,71
	Tidak Setuju	2	2	4	5,71
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	133	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.31 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau 51,43%, ada 9 orang atau 25,71% menyatakan cukup setuju, dan ada 2 orang atau 5,71% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 133. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Pangandaran.

2. **Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)**

Tanggapan responden tentang pernyataan volume pekerjaan yang diselesaikan dalam setiap periode sudah sesuai dengan target yang ditetapkan di BKPSDM, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.32
Volume pekerjaan yang diselesaikan dalam setiap periode sudah sesuai dengan target yang ditetapkan di BKPSDM

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
2.	Sangat Setuju	5	7	35	20,00
	Setuju	4	21	84	60,00
	Cukup Setuju	3	6	18	17,14
	Tidak Setuju	2	1	2	2,86
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	139	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.32 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 60,00%, ada 6 orang atau 17,14% menyatakan cukup setuju, dan ada 1 orang atau 2,86% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 139. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya volume pekerjaan yang diselesaikan dalam setiap periode sudah sesuai dengan target yang ditetapkan di BKPSDM.

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.33
Pegawai mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
3.	Sangat Setuju	5	5	25	14,29
	Setuju	4	24	96	68,57
	Cukup Setuju	3	6	18	17,14
	Tidak Setuju	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	139	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.33 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau 68,57%, ada 6 orang atau 17,14% menyatakan cukup setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 139. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pegawai mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Tanggapan responden tentang pernyataan tugas dan pekerjaan selalu diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan di BKPSDM Kabupaten Pangandaran, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.34
Tugas dan pekerjaan selalu diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan di BKPSDM Kabupaten Pangandaran

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
4.	Sangat Setuju	5	4	20	11,43
	Setuju	4	20	80	57,14
	Cukup Setuju	3	9	27	25,71
	Tidak Setuju	2	2	4	5,71
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	131	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.34 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 57,14%, ada 9 orang atau 25,71% menyatakan cukup setuju, dan ada 2 orang atau 5,71% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 131. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya tugas dan pekerjaan selalu diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan di BKPSDM Kabupaten Pangandaran.

Tanggapan responden tentang pernyataan kehadiran tepat waktu di tempat kerja mencerminkan kedisiplinan pegawai BKPSDM Kabupaten Pangandaran, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.35
Kehadiran tepat waktu di tempat kerja mencerminkan kedisiplinan pegawai BKPSDM Kabupaten Pangandaran

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
5.	Sangat Setuju	5	6	30	17,14
	Setuju	4	20	80	57,14
	Cukup Setuju	3	7	21	20,00
	Tidak Setuju	2	2	4	5,71
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	135	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.35 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 17,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 57,14%, ada 7 orang atau 20,00% menyatakan cukup setuju, dan ada 2 orang atau 5,71% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 135. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya kehadiran tepat waktu di tempat kerja mencerminkan kedisiplinan pegawai BKPSDM Kabupaten Pangandaran.

4. Efektivitas

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai mampu menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif untuk mencapai target kinerja di BKPSDM, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.36
Pegawai mampu menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif
untuk mencapai target kinerja di BKPSDM

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
6.	Sangat Setuju	5	13	65	37,14
	Setuju	4	22	88	62,86
	Cukup Setuju	3	0	0	0,00
	Tidak Setuju	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	153	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.36 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 37,14%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 62,86%. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 153. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 147-175 termasuk kategori sangat baik. Artinya pegawai mampu menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif untuk mencapai target kinerja di BKPSDM.

5. Kemandirian

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus selalu bergantung pada arahan pimpinan., penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.37
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus selalu
bergantung pada arahan pimpinan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
7.	Sangat Setuju	5	9	45	25,71
	Setuju	4	26	104	74,29
	Cukup Setuju	3	0	0	0,00
	Tidak Setuju	2	0	0	0,00
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	149	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.37 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 25,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang atau 74,29%.

Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 149. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 147-175 termasuk kategori sangat baik. Artinya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus selalu bergantung pada arahan pimpinan.

6. Komitmen Kerja

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian visi dan misi BKPSDM Kabupaten Pangandaran, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.38
Pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian visi dan misi BKPSDM Kabupaten Pangandaran

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
8.	Sangat Setuju	5	5	25	14,29
	Setuju	4	20	80	57,14
	Cukup Setuju	3	9	27	25,71
	Tidak Setuju	2	1	2	2,86
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	134	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.38 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 57,14%, ada 9 orang atau 25,71% menyatakan cukup setuju, dan ada 1 orang atau 2,86% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 134. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian visi dan misi BKPSDM Kabupaten Pangandaran.

7. Kerjasama Tim (*Teamwork/Collaboration*)

Tanggapan responden tentang pernyataan pegawai aktif berkontribusi dan bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan program kerja BKPSDM Kabupaten Pangandaran, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.39
Pegawai aktif berkontribusi dan bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan program kerja BKPSDM Kabupaten Pangandaran

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
9.	Sangat Setuju	5	4	20	11,43
	Setuju	4	17	68	48,57
	Cukup Setuju	3	11	33	31,43
	Tidak Setuju	2	3	6	8,57
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	127	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.39 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11,43%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang atau 48,57%, ada 11 orang atau 31,43% menyatakan cukup setuju, dan ada 3 orang atau 8,57% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 127. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya pegawai aktif berkontribusi dan bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan program kerja BKPSDM Kabupaten Pangandaran.

Tanggapan responden tentang pernyataan koordinasi antar bidang/seksi di BKPSDM Kabupaten Pangandaran berjalan dengan baik sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi, penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.40
Koordinasi antar bidang/seksi di BKPSDM Kabupaten Pangandaran
berjalan dengan baik sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi

No	Pilihan Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
10.	Sangat Setuju	5	5	25	14,29
	Setuju	4	21	84	60,00
	Cukup Setuju	3	7	21	20,00
	Tidak Setuju	2	2	4	5,71
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
	Jumlah		35	134	100

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.40 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 60,00%, ada 7 orang atau 20,00% menyatakan cukup setuju, dan ada 2 orang atau 5,71% menyatakan tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 134. Dimana menurut tabel 4.6 skor tersebut berada dalam rentang 119-146 termasuk kategori baik. Artinya koordinasi antar bidang/seksi di BKPSDM Kabupaten Pangandaran berjalan dengan baik sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran, maka penulis sajikan sebagai berikut :

Tabel 4.41
Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai
pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran

Indikator	No	Pernyataan	Skor Target	Skor yang Dicapai	Skor Rata-Rata	Kategori
Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)	1	Hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Pangandaran	5x35=175	133	133	Baik
Kuantitas Kerja	2	Volume pekerjaan yang diselesaikan dalam setiap periode sudah sesuai dengan target	5x35=175	139	139	Baik

Indikator	No	Pernyataan	Skor Target	Skor yang Dicapai	Skor Rata-Rata	Kategori
<i>(Quantity of Work)</i>		yang ditetapkan di BKPSDM				
	3	Pegawai mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	5x35=175	139		
Ketepatan Waktu <i>(Timeliness)</i>	4	Tugas dan pekerjaan selalu diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan di BKPSDM Kabupaten Pangandaran	5x35=175	131	133	Baik
	5	Kehadiran tepat waktu di tempat kerja mencerminkan kedisiplinan pegawai BKPSDM Kabupaten Pangandaran	5x35=175	135		
Efektivitas	6	Pegawai mampu menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif untuk mencapai target kinerja di BKPSDM	5x35=175	153	153	Sangat Baik
Kemandirian	7	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus selalu bergantung pada arahan pimpinan	5x35=175	135	149	Sangat Baik
Komitmen Kerja	8	Pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian visi dan misi BKPSDM Kabupaten Pangandaran	5x35=175	134	134	Baik
Kerjasama Tim <i>(Teamwork/ Collaboration)</i>	9	Pegawai aktif berkontribusi dan bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan program kerja BKPSDM Kabupaten Pangandaran	5x35=175	127	130,5	Baik
	10	Koordinasi antar bidang/seksi di BKPSDM Kabupaten Pangandaran berjalan	5x35=175	134		

Indikator	No	Pernyataan	Skor Target	Skor yang Dicapai	Skor Rata-Rata	Kategori
		dengan baik sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi				
Jumlah			1750	1374	Baik	

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.40 didapat total skor hasil dari kuesioner mengenai tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran dengan total skor 1374. Dengan nilai tertinggi pada indikator efektivitas dengan rata-rata skor 153 dan nilai terendah adalah indikator kerjasama tim (*teamwork/collaboration*) dengan rata-rata skor 130,5.

Dengan demikian dapat disimpulkan kategori kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran, maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Kelas interval : 5

Nilai skor tertinggi : $5 \times 10 \times 35 = 1750$

Nilai skor terendah : $1 \times 10 \times 35 = 350$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kelas Interval}}$$

$$= \frac{1750 - 350}{5}$$

$$= 280$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis gunakan interval sebagai berikut:

Tabel 4.42
Interpretasi Kinerja Pegawai

No	Interval	Klasifikasi
1	350-629	Sangat Tidak Baik
2	630-909	Tidak Baik
3	910-1189	Cukup Baik
4	1190-1469	Baik
5	1470-1750	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah (2026)

Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total skor 1374, jika dilihat dari tabel 4.42 Maka berada pada interval ke-4. Maka kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran pada kategori baik. Artinya pegawai sudah mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan tugas sesuai target, bekerja sama secara efektif, menunjukkan komitmen dan kerjasama yang baik.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran, maka penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

Tabel 4.43
Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

No	X_1	Y	X_1^2	Y^2	X_1Y
1	34	37	1156	1369	1258
2	45	38	2025	1444	1710
3	39	38	1521	1444	1482
4	37	39	1369	1521	1443
5	40	41	1600	1681	1640
6	38	37	1444	1369	1406
7	36	39	1296	1521	1404
8	38	39	1444	1521	1482

No	X ₁	Y	X ₁ ²	Y ²	X ₁ Y
9	39	36	1521	1296	1404
10	39	40	1521	1600	1560
11	38	37	1444	1369	1406
12	37	38	1369	1444	1406
13	39	39	1521	1521	1521
14	38	39	1444	1521	1482
15	40	39	1600	1521	1560
16	39	34	1521	1156	1326
17	38	38	1444	1444	1444
18	40	37	1600	1369	1480
19	44	40	1936	1600	1760
20	40	45	1600	2025	1800
21	39	43	1521	1849	1677
22	46	43	2116	1849	1978
23	38	36	1444	1296	1368
24	30	27	900	729	810
25	32	41	1024	1681	1312
26	40	34	1600	1156	1360
27	22	36	484	1296	792
28	47	44	2209	1936	2068
29	44	39	1936	1521	1716
30	49	44	2401	1936	2156
31	42	41	1764	1681	1722
32	48	40	2304	1600	1920
33	45	45	2025	2025	2025
34	38	46	1444	2116	1748
35	49	45	2401	2025	2205
Jumlah	1387	1374	55949	54432	54831

Sumber: Data Diolah 2026

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Untuk mengetahui analisis korelasi sederhana dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_1y} = \frac{n(\sum x_1y) - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$rx_1y = \frac{35(54831)-(1387)(1374)}{\sqrt{\{35(55949)-(1387)^2\}\{35(54432)-(1374)^2\}}}$$

$$rx_1y = \frac{1919085-1905738}{\sqrt{\{1958215-1923769\}\{1905120-1887876\}}}$$

$$rx_1y = \frac{13347}{\sqrt{(34446)(17244)}}$$

$$rx_1y = \frac{13347}{\sqrt{593986824}}$$

$$rx_1y = \frac{13347}{24371,8449}$$

$$rx_1y = 0,548$$

Hasil tersebut sama dengan hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.279	3.23300

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Dari perhitungan diatas dapat diketahui nilainya sebesar 0,548. Nilai tersebut diantara interval 0,40–0,599 sesuai dengan tabel 3.3 maka tingkat hubungan koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hasil analisis tersebut menghasilkan nilai r yang positif, artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

b. Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya persentase pengaruh variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

$$Kd = 0,548^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,300 \times 100\%$$

Kd = 30,0%

Hasil tersebut sama dengan hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.279	3.23300

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan perhitungan analisis di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran adalah sebesar 30,0%, sedangkan sisanya 70,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

c. Uji t

Untuk menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= \frac{0,548\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,548^2}}$$

$$t = \frac{0,548 (5,744563)}{\sqrt{1-0,300}}$$

$$t = \frac{3,145953}{\sqrt{0,700}}$$

$$t = \frac{3,145953}{0,836714}$$

$$t = 3,760$$

Hasil tersebut sama dengan hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.902	4.120	5.801	.000
	Disiplin Kerja	.387	.103	.548	3.760

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui Ttabel dengan tingkat keyakinan 95% dengan $\alpha=0,05$ dan untuk $n=35$, $dk= n-2 = 35 - 2 = 33$, jika sampel $n=33$ maka t-tabel sebesar 2,03452. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila t-hitung > ttabel hasil perhitungan di atas telah di uji dengan $dk= n - 2$ (33) diperoleh bobot t-hitung 3,760 sedangkan bobot t-tabel 2,03452. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa thitung > t-tabel pada $\alpha = 5\%$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada hubungan positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran diterima.

4.1.4.2 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran, maka penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

Tabel 4.44
Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

No	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
1	41	37	1681	1369	1517
2	45	38	2025	1444	1710
3	37	38	1369	1444	1406
4	41	39	1681	1521	1599

No	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
5	41	41	1681	1681	1681
6	40	37	1600	1369	1480
7	36	39	1296	1521	1404
8	35	39	1225	1521	1365
9	40	36	1600	1296	1440
10	40	40	1600	1600	1600
11	37	37	1369	1369	1369
12	40	38	1600	1444	1520
13	35	39	1225	1521	1365
14	40	39	1600	1521	1560
15	40	39	1600	1521	1560
16	36	34	1296	1156	1224
17	40	38	1600	1444	1520
18	30	37	900	1369	1110
19	37	40	1369	1600	1480
20	50	45	2500	2025	2250
21	41	43	1681	1849	1763
22	39	43	1521	1849	1677
23	39	36	1521	1296	1404
24	24	27	576	729	648
25	41	41	1681	1681	1681
26	38	34	1444	1156	1292
27	24	36	576	1296	864
28	47	44	2209	1936	2068
29	39	39	1521	1521	1521
30	44	44	1936	1936	1936
31	42	41	1764	1681	1722
32	43	40	1849	1600	1720
33	45	45	2025	2025	2025
34	46	46	2116	2116	2116
35	40	45	1600	2025	1800
Jumlah	1373	1374	54837	54432	54397

Sumber: Data Diolah 2026

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Untuk mengetahui analisis korelasi sederhana dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_2y} = \frac{n(\sum x_2y) - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{35(54397) - (1373)(1374)}{\sqrt{\{35(54837) - (1373)^2\}\{35(54432) - (1374)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{1903895 - 1886502}{\sqrt{\{1919295 - 1885129\}\{1905120 - 1887876\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{17393}{\sqrt{(34116)(17244)}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{17393}{\sqrt{589158504}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{17393}{24272,58750}$$

$$r_{x_2y} = 0,717$$

Hasil tersebut sama dengan hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.513	.499	2.69514

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari perhitungan diatas dapat diketahui nilainya sebesar 0,717. Nilai tersebut diantara interval 0,60–0,799 sesuai dengan tabel 3.3 maka tingkat hubungan koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil analisis tersebut menghasilkan nilai r yang positif, artinya jika motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

b. Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya persentase pengaruh variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

$$Kd = 0,717^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,513 \times 100\%$$

Kd = 51,3%

Hasil tersebut sama dengan hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.513	.499	2.69514

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan perhitungan analisis di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran adalah sebesar 51,3%, sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

d. Uji t

Untuk menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,717\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0,717^2}}$$

$$t = \frac{0,717 (5,744562646)}{\sqrt{1-0,513}}$$

$$t = \frac{4,116379}{\sqrt{0,487}}$$

$$t = \frac{4,116379}{0,697854}$$

$$t = 5,901$$

Hasil tersebut sama dengan hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.287	3.414	5.649	.000
	Motivasi	.509	.086	.717	5.901

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui Ttabel dengan tingkat keyakinan 95% dengan $\alpha=0,05$ dan untuk $n=35$, $dk= n-2 = 35 - 2 = 33$, jika sampel $n=33$ maka t-tabel sebesar 2,03452. Korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ hasil perhitungan di atas telah di uji dengan $dk= n - 2$ (33) diperoleh bobot t-hitung 5,901 sedangkan bobot t-tabel 2,03452. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada hubungan positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran diterima.

4.1.4.3 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran

Analisis ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPDMD) Kabupaten Pangandaran. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka penulis sajikan tabel menggunakan rumus koefisien korelasi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.45
Nilai – Nilai Perhitungan Regresi Dan Korelasi Variabel Disiplin
Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
1	34	41	37	1156	1681	1369	1258	1517	1394
2	45	45	38	2025	2025	1444	1710	1710	2025
3	39	37	38	1521	1369	1444	1482	1406	1443
4	37	41	39	1369	1681	1521	1443	1599	1517
5	40	41	41	1600	1681	1681	1640	1681	1640
6	38	40	37	1444	1600	1369	1406	1480	1520
7	36	36	39	1296	1296	1521	1404	1404	1296
8	38	35	39	1444	1225	1521	1482	1365	1330
9	39	40	36	1521	1600	1296	1404	1440	1560
10	39	40	40	1521	1600	1600	1560	1600	1560
11	38	37	37	1444	1369	1369	1406	1369	1406
12	37	40	38	1369	1600	1444	1406	1520	1480
13	39	35	39	1521	1225	1521	1521	1365	1365
14	38	40	39	1444	1600	1521	1482	1560	1520
15	40	40	39	1600	1600	1521	1560	1560	1600
16	39	36	34	1521	1296	1156	1326	1224	1404
17	38	40	38	1444	1600	1444	1444	1520	1520
18	40	30	37	1600	900	1369	1480	1110	1200
19	44	37	40	1936	1369	1600	1760	1480	1628
20	40	50	45	1600	2500	2025	1800	2250	2000
21	39	41	43	1521	1681	1849	1677	1763	1599
22	46	39	43	2116	1521	1849	1978	1677	1794
23	38	39	36	1444	1521	1296	1368	1404	1482
24	30	24	27	900	576	729	810	648	720
25	32	41	41	1024	1681	1681	1312	1681	1312
26	40	38	34	1600	1444	1156	1360	1292	1520
27	22	24	36	484	576	1296	792	864	528
28	47	47	44	2209	2209	1936	2068	2068	2209
29	44	39	39	1936	1521	1521	1716	1521	1716
30	49	44	44	2401	1936	1936	2156	1936	2156
31	42	42	41	1764	1764	1681	1722	1722	1764
32	48	43	40	2304	1849	1600	1920	1720	2064
33	45	45	45	2025	2025	2025	2025	2025	2025
34	38	46	46	1444	2116	2116	1748	2116	1748
35	49	40	45	2401	1600	2025	2205	1800	1960
Jumlah	1387	1373	1374	55949	54837	54432	54831	54397	55005

Sumber: Data Diolah 2026

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel disiplin kerja, motivasi, terhadap kinerja pegawai secara bersamaan. Maka dirumuskan sebagai berikut:

Perhitungan Regresi Berganda

Diketahui data sebagai berikut :

$$n = 35$$

$$X_1 = 1387$$

$$X_2 = 1373$$

$$Y = 1374$$

$$X_1^2 = 55949$$

$$X_2^2 = 54837$$

$$Y^2 = 54432$$

$$X_1Y = 54831$$

$$X_2Y = 54397$$

$$X_1X_2 = 55005$$

Masukan hasil dari nilai-nilai ke dalam rumus :

$$a \quad \sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} = 55949 - \frac{(1387)^2}{35} = 984,17$$

$$b \quad \sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} = 54837 - \frac{(1373)^2}{35} = 976,17$$

$$c \quad \sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 54432 - \frac{(1374)^2}{35} = 492,69$$

$$d \quad \sum X_1Y = \sum X_1Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} = 54831 - \frac{(1387)(1374)}{35} = 381,34$$

$$e \quad \sum X_2Y = \sum X_2Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} = 54397 - \frac{(1373)(1374)}{35} = 496,94$$

$$f \quad \sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N} = 55005 - \frac{(1387)(1373)}{35} = 594,97$$

Untuk memperoleh nilai b_1 dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(976,17)(381,34) - (594,97)(496,94)}{(984,17)(976,17) - (594,97)^2}$$

$$b_1 = \frac{372256 - 295666,8}{960720,03 - 353991}$$

$$b_1 = \frac{76589,2}{606729}$$

$$b_1 = 0,126$$

Untuk memperoleh nilai b_2 dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(984,17)(496,94) - (594,97)(381,34)}{(984,17)(976,17) - (594,97)^2}$$

$$b_2 = \frac{489077 - 226888,1}{960720 - 353991}$$

$$b_2 = \frac{262188,9}{606729}$$

$$b_2 = 0,432$$

Untuk memperoleh nilai a dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{1374}{35} - 0,126\left(\frac{1387}{35}\right) - 0,432\left(\frac{1373}{35}\right)$$

$$a = 39,26 - 0,126 (39,629) - 0,432 (39,229)$$

$$a = 39,26 - 5,002 - 16,952$$

$$a = 17,303$$

Dari perhitungan analisis regresi sederhana tersebut dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 17,33 + 0,126 + 0,432$$

Hasil tersebut sama dengan hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17.303	3.792		4.563
	Disiplin Kerja	.126	.107	.178	1.174
	Motivasi	.432	.108	.608	4.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Artinya apabila nilai X_1 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan 0,126 begitu pula dengan peningkatan X_2 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,432. Jika X_1 dan X_2 tidak bertambah atau sama dengan nol maka nilai Y sebesar 17,33 atau persepsi disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai digunakan analisis korelasi. Diketahui r_{x_1y} 0,548 dan r_{x_2y} 0,717. Sedangkan nilai dari $r_{x_1x_2}$ belum diketahui, sehingga

sebelum mensubstitusikan nilai r ke dalam rumus korelasi berganda maka terlebih dahulu mencari rx_1x_2 dengan menggunakan rumus:

$$rx_1x_2 = \frac{n \cdot \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

Maka koefisien korelasi berganda dari penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Dik: } rx_1y = 0,548$$

$$rx_2y = 0,717$$

Tahap pertama:

$$rx_1x_2 = \frac{n \cdot \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{35(55005) - (1387)(1373)}{\sqrt{\{35(55949) - (1387)^2\} \{35(54837) - (1373)^2\}}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{1925175 - 1904351}{\sqrt{\{1958215 - 1923769\} \{1919295 - 1885129\}}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{20824}{\sqrt{(34446)(34166)}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{20824}{\sqrt{1176882036}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{20824}{34305,71433}$$

$$rx_1x_2 = 0,607$$

Dari hasil analisis tersebut diperoleh hasil r sebesar 0,607. Berdasarkan penafsiran tingkat pengaruh $r = 0,607$ termasuk kategori kuat, sesuai dengan tabel 3.3 dan mempunyai arah positif. Dengan demikian tingkat korelasi (hubungan)

antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinyatakan memiliki hubungan yang kuat.

Selanjutnya didistribusikan kedalam rumus korelasi ganda seperti berikut ini:

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2(rx_1y) \cdot (rx_2y) \cdot (rx_1x_2)}{1 - r^2x_1x_2}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{(0,548)^2 + (0,717)^2 - 2(0,548)(0,717)(0,607)}{1 - (0,607)^2}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{0,300 + 0,514 - 0,477}{1 - 0,368}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{0,337}{0,632}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{0,533745085}$$

$$rx_1x_2y = 0,731$$

Hasil tersebut sama dengan hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.504	2.67979

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

Dari perhitungan diatas dapat diketahui nilainya sebesar 0,731. Nilai tersebut diantara interval 0,60-0,799 termasuk kategori kuat dan mempunyai arah yang positif. Dengan demikian menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dinyatakan memiliki hubungan yang kuat. Nilai r juga positif, artinya apabila disiplin kerja dan motivasi (bersama-sama) sudah baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh antara variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100$$

$$Kd = (0,731)^2 \times 100$$

$$Kd = 0,534 \times 100$$

$$Kd = 53,4\%$$

Hasil tersebut sama dengan hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.504	2.67979

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

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 53,4%, sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

d. Uji F

Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh antar variabel independen dan dependen menentukan tingkat signifikan secara simultan maka digunakan uji F. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda dicari dulu F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , dengan model rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-r^2)}{n-k-1}} =$$

Dik : n = 35

$$K = 2$$

$$R = 0,731$$

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,731^2/2}{(1 - 0,731^2)/(35 - 2 - 1)}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,534/2}{(0,466)/(32)}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,266873}{0,014570}$$

$$F_{hitung} = 18,316$$

Hasil tersebut sama dengan hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.884	2	131.442	18.316	.000 ^b
	Residual	229.801	32	7.181		
	Total	492.686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Hari hasil analisis tersebut diketahui F hitung 18,316. Nilai Fhitung tersebut kemudian dibandingkan dengan Ftabel. Adapun nilai Ftabel dihitung dari dk pembilang = 2 (sebab terdapat dua variabel X). Kemudian di penyebutnya adalah $n-2 = 35-2-1=32$ jadi nilai F tabel adalah 3,29 . Sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis diterima karena $F_{hitung} 18,316 > F_{tabel} 3,29$ artinya model persamaan yang terbentuk masuk dalam kriteria cocok.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Takwim dan Balu (2024) menegaskan bahwa disiplin kerja mencakup disiplin pada waktu, disiplin pada perilaku kerja, serta disiplin pada peraturan sebagai dimensi penting yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja ASN. Zsazsa et al. (2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, yang menciptakan kondisi kerja yang tertib dan kondusif untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel disiplin kerja pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran pada tabel 4.17 diketahui skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator melaksanakan kebijakan yang ditetapkan pejabat pemerintah yang berwenang sebesar 144 sementara skor terendah terdapat pada indikator setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintah yaitu sebesar 130. Terdapat skor yang diperoleh dari tanggapan disiplin kerja pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran sebesar 1.387 dalam tabel interpretasi 4.18 Angka tersebut berada pada interval 1190-1469. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran dalam kategori baik. Artinya pegawai sudah menunjukkan kesadaran dan kepatuhan yang cukup baik dalam mematuhi aturan, melaksanakan tugas sesuai prosedur, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,548 yang masuk kedalam tingkat koefisien korelasi antara 0,40 – 0,599 artinya disiplin kerja pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran adanya hubungan dengan kategori sedang dengan kinerja pegawai. Kemudian hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 30,0%. Sisanya yaitu sebesar 70,0% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukan bahwa nilai thitung sebesar 3,760 > ttabel 2,03452 yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran, artinya hipotesis diterima dan teruji kebenarannya. Sehingga hasil penelitian ini menunjukan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran. Namun sebaliknya, jika tingkat disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Desiyani, Nuryanto, dan Hasanah (2025) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sahrona dan Rizky (2025) juga menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Manoppo et al. (2023;9) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi 64%. Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam menaati peraturan, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, dan melaksanakan tugas sesuai prosedur, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran

Motivasi merupakan determinan utama kinerja pegawai yang telah banyak dikaji dalam literatur manajemen. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa ketika organisasi memfasilitasi pemenuhan kebutuhan pegawai, motivasi akan meningkat dan mendorong kinerja superior. Herzberg membedakan faktor hygiene dan motivator, dimana faktor motivator seperti achievement dan recognition secara langsung meningkatkan kinerja tinggi yang sustainable.

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel motivasi pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran pada tabel 4.29 diketahui skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan sosial sebesar 141 sementara skor terendah terdapat pada indikator kebutuhan penghargaan yaitu sebesar 133,6. Terdapat skor yang diperoleh dari tanggapan motivasi pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran sebesar 1.373 dalam tabel interpretasi 4.30 Angka tersebut berada pada interval 1190-1469. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran dalam kategori baik. Artinya dengan motivasi kerja yang baik akan berpotensi menjadi dorongan bagi peningkatan kinerja pegawai keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien korelasi antara motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,717 yang masuk kedalam tingkat koefisien korelasi antara 0,60–0,799 artinya motivasi pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran adanya hubungan dengan kategori kuat dengan kinerja pegawai. Kemudian hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 51,3%. Sisanya yaitu

sebesar 48,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukan bahwa nilai thitung sebesar 5,901 > ttabel 2,03452 yang artinya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran, artinya hipotesis diterima dan teruji kebenarannya. Sehingga hasil penelitian ini menunjukan bahwa semakin meningkatnya motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran. Namun sebaliknya, jika tingkat motivasi menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Firmansyah (2020, 2025) menemukan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ASN. Wahyuni, Gani, dan Syahnur (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Basri et al. (2024;112) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64,3%. Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, maka semakin besar pula usaha, semangat, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pangandaran

Disiplin kerja dan motivasi merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, tanggung jawab, serta tata tertib organisasi,

sedangkan motivasi merupakan dorongan yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Apabila disiplin kerja dan motivasi dimiliki secara bersamaan, maka pegawai akan mampu bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel kinerja pegawai pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran pada tabel 4.40 diketahui skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator efektivitas sebesar 153 sementara skor terendah terdapat pada indikator kerjasama tim (*teamwork/collaboration*) yaitu sebesar 130,5. Terdapat skor yang diperoleh dari tanggapan motivasi pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran sebesar 1.374 dalam tabel interpretasi 4.41 Angka tersebut berada pada interval 1190-1469. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pada Dinas BKPSDM Kabupaten Pangandaran dalam kategori baik. Artinya pegawai sudah mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan tugas sesuai target, bekerja sama secara efektif, menunjukkan komitmen dan kerjasama yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,731 yang masuk kedalam tingkat koefisien korelasi antara 0,60 – 0,799 artinya disiplin kerja dan motivasi adanya hubungan dengan kategori kuat kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi sebesar 53,4% sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji F antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu $F_{hitung} 18,316 > F_{tabel} 3,29$ Artinya hipotesis diterima dan teruji kebenarannya, maka disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Selanjutnya uji analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ atau $Y = 17,33 + 0,126 X_1 + 0,432 X_2$ yang artinya bahwa nilai X_1 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,126. Sedangkan apabila X_2 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,432. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan motivasi, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Desiyani, Nuryanto, dan Hasanah (2025) menemukan bahwa secara bersama-sama, disiplin dan faktor lainnya berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi yang lebih tinggi dibanding pengaruh parsial. Sahrona dan Rizky (2025) menemukan pengaruh lebih kuat ketika keduanya dianalisis simultan, menunjukkan synergy antara disiplin dan motivasi. Suparjo et al. (2024;17), Saputro et al. (2024;9), Renata dan Salim (2023) memperkuat temuan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi yang substantial. Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin dan motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.