



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya

Nathasyah¹, Ari Sulistyowati², Bayu Seno Pitoyo³, Tyna Yunita⁴, Jumawan⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email : nathasyah0@gmail.com ari.sulistyowati@dsn.ubharajaya.ac.id bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id
tyna.ubj@gmail.com jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract. *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Bekasi Jaya Village Office. This study aims to find out whether there is an influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Bekasi Jaya Village Office. In this study, the author uses a quantitative approach. This research was conducted using a saturated sampling approach. The number of the entire population used as a sample is as many as 41 respondents. Data collection technique by distributing questionnaires. The design used in this study uses IBM SPSS 26. The results of this study show that (1) work motivation has a positive and partially significant effect on employee performance of 4,110 > 1,685 with a significant value of 0.000 < 0.05 (2) work discipline has a positive and partially significant effect on employee performance of 2,708 > 1,685 with a significant value of 0.010 < 0.05 (3) work motivation and work discipline simultaneously or together have an effect on employee performance 61,872 > 3,245 with a significant value of 0.000 < 0.05. There are suggestions for future researchers to expand the sample size and include other variables such as leadership, work experience, and work environment to predict employee performance at the Bekasi Jaya Village Office. So that more information can be obtained about the factors that influence employee performance.*

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

Abstrak. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh. Adapun jumlah seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak yang 41 responden. Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 4,110 > 1,685 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 (2) disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 2,708 > 1,685 dengan nilai signifikan 0,010 < 0,05 (3) motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai 61,872 > 3,245 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Adapun saran untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas ukuran sampelnya dan memaksukkan variabel lain seperti kepemimpinan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja untuk memprediksi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya. Sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Penggunaan sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi manapun, baik itu lembaga pemerintah atau bisnis swasta. Sumber daya merupakan jumlah dari akumulasi pengetahuan dan kekuatan suatu negara Rosmawati et al (2019). Perusahaan membutuhkan Sumber daya manusia karena akan melihat dan menilai calon karyawannya dengan mengikuti peraturan atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar Fitriana & Siagian (2020). Dalam definisi paling dasar, mengacu pada karyawan yang bekerja untuk mencapai

tujuan organisasi. Untuk perkembangan dalam persaingan global yang intens dan cepat meningkat saat ini, bisnis harus berfokus pada ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia mereka. Manajemen sumber daya manusia beroperasi dengan anggapan bahwa karyawan adalah asset terpenting organisasi dan harus dikelola secara efektif Nurkhotimah (2022).

Faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah daya penggerak yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi dengan baik Miskiani & Bagia (2020). Untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, karyawan harus memiliki motivasi kerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat, pegawai akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas, sebaliknya jika motivasi kerja pegawai buruk, maka pegawai kurang bersemangat dalam pekerjaannya, cepat menyerah, dan sulit menyelesaikan tugasnya Supriyanto & Mukzam (2018). Pegawai diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka, sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja. Salah satu masalah yang terkait dengan motivasi kerja yang buruk adalah penggunaan waktu kerja yang tidak efisien, seperti tidak datang tepat waktu ke tempat kerja setelah jam istirahat.

Salah satu tugas Kantor Kelurahan Bekasi Jaya Kota Bekasi adalah melaksanakan beberapa tugas pemerintah, terutama melayani masyarakat. Dalam batas-batas wilayah kerja kelurahan, tanggungjawab penyelenggaraan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat, ketertiban dan ketentraman masyarakat, dan lingkungan hidup semuanya termasuk dalam lingkup tanggung jawab kelurahan, seperti yang dinyatakan dalam pasal 3 Ayat (1) huruf h. Karena organisasi ini adalah organisasi pemerintah yang harus menjunjung tinggi disiplin dan kinerja yang tinggi untuk memberikan kualitas pelayanan yang setinggi mungkin. Namun tidak menutup kemungkinan Kantor Kelurahan Bekasi Jaya mengalami tantangan dalam upaya untuk melaksanakan tugas yang telah dialokasikan Azuzazah & Sari (2022). Oleh karena itu, manajer di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya harus memotivasi pegawainya agar tetap bekerja dengan standar yang tinggi, untuk mencapai tingkat pemberdayaan dan pelayanan masyarakat yang optimal. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh anggota organisasi sesuai dengan wewenang dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar peraturan yang dapat diterima secara moral dan etika Dame (2021). Kinerja dapat berdampak pada

aktivitas perusahaan yang sedang berlangsung karena tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi akan berkontribusi lebih besar pada pertumbuhan perusahaan Mulia Rizki (2021). Kinerja adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan terutama bagi para karyawan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. Efektivitas suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh personel yang baik atau buruk. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya Mangkunegara (2018 : 67).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki serta bekerja dengan penuh semangat Sunarsi (2018). Motivasi kerja sebagai keinginan dan usaha dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi semua faktor yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan Siswanto (2019). Motivasi karyawan yang diharapkan merupakan fungsi dari motivasi dan keterampilan, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Kusumayanti (2020). Karyawan bekerja dengan baik ketika didukung oleh keterampilan yang tinggi dan sangat termotivasi begitu pula sebaliknya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta harus melakukan apa yang harus dilakukan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Sitorus (2021). selain itu, disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya Yughi et al (2022). Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya Sopandi (2022).

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini terdapat variabel independent (yang mempengaruhi) dan dependent (yang dipengaruhi) menurut Sugiyono dalam Tusholihah et al (2019). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan angka-angka untuk menganalisa hubungan antara variabel.

Adapun komponen variabel X dan Y dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (Independent):

Motivasi kerja (X1)

Disiplin kerja (X2)

b. Variabel terikat (Dependent):

Kinerja Pegawai (Y)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu prosedur yang digunakan dalam pengujian untuk menentukan seberapa tepat suatu alat ukur dapat mengukur benda yang harus diukur. Suatu pertanyaan lolos uji validitas jika jawaban terhadap variabel yang ditanyakan benar dan tingkat signifikansinya $> 0,05$. Kriteria pengukurannya sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada $\alpha 0,05$ dan syarat $df = N - 2 = 41 - 2 = 39$, kemudian didapatkan nilai r tabel 0,3081.
2. Nilai signifikansi r hitung $> r$ tabel maka suatu item pertanyaan dapat dinyatakan valid. Berdasarkan ketentuan kriteria pengambilan uji validitas tersebut, dengan demikian berikut temuan uji validitas ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,734	0,308	0,000	Valid
X1.2	0,853	0,308	0,000	Valid
X1.3	0,837	0,308	0,000	Valid
X1.4	0,829	0,308	0,000	Valid
X1.5	0,812	0,308	0,000	Valid
X1.6	0,837	0,308	0,000	Valid
X1.7	0,834	0,308	0,000	Valid
X1.8	0,774	0,308	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung dari 8 pernyataan Motivasi Kerja bernilai positif dan bernilai lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,308 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
X2.1	0,884	0,308	0,000	Valid
X2.2	0,844	0,308	0,000	Valid
X2.3	0,891	0,308	0,000	Valid
X2.4	0,896	0,308	0,000	Valid
X2.5	0,934	0,308	0,000	Valid
X2.6	0,928	0,308	0,000	Valid
X2.7	0,893	0,308	0,000	Valid
X2.8	0,889	0,308	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 8 pernyataan Disiplin Kerja bernilai positif dan bernilai lebih besar daripada r tabel yang memiliki nilai 0,308 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Y.1	0,876	0,308	0,000	Valid
Y.2	0,853	0,308	0,000	Valid
Y.3	0,879	0,308	0,000	Valid
Y.4	0,899	0,308	0,000	Valid
Y.5	0,839	0,308	0,000	Valid
Y.6	0,861	0,308	0,000	Valid
Y.7	0,901	0,308	0,000	Valid
Y.8	0,789	0,308	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 8 pernyataan Kinerja Pegawai bernilai positif dan bernilai lebih besar daripada r tabel yang memiliki nilai 0,308 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Indikasi variabel penelitian, kuesioner, dievaluasi menggunakan tes ini. Jika tanggapan responden terhadap kuesioner tetap konstan atau tidak berubah seiring berjalannya waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan. Kriteria syarat lolos uji reliabilitas yaitu Cronbach Alpha > 0,70 hal ini menyatakan penelitian tersebut dikatakan lolos uji

reliabilitas karena data reliabel. Temuan uji reliabilitas variabel yang dilakukan untuk penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	8 item	0,927	Reliabel
Disiplin Kerja	8 item	0,964	Reliabel
Kinerja Pegawai	8 item	0,950	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4 menyatakan bahwa hasil uji reliabilitas dengan nilai koefisien reliable yang telah ditentukan 0,60 dengan masing-masing variable motivasi kerja sebesar 0,927, disiplin kerja 0,964 dan kinerja pegawai 0,950. Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner ini reliabel dan layak untuk diuji karena croanbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah model regresi, komponen peran, atau residu terdistribusi secara teratur, terapkan uji normalitas. Untuk memastikan kenormalan dalam penelitian ini, signifikansi Monte Carlo dari uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka perlu dilakukan uji normalitas K-S untuk memastikan apakah data penelitian mengikuti distribusi normal atau menyimpang darinya. Adapun hasil tabel uji normalitas antara lain sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

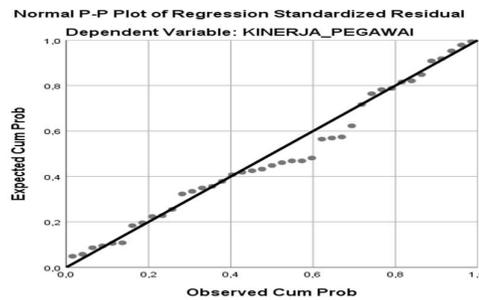
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.78955298
Most Extreme Differences	Absolute	0.129
	Positive	0.129
	Negative	-0.051
Test Statistic		0.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083c

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Hal ini dapat dijelaskan dengan temuan uji normalitas di atas yang menunjukkan bahwa pada uji normalitas, data dapat terdistribusi secara teratur sesuai hasil uji normalitas dari uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), berdasarkan hasil dari uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,083 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan data berdistribusi normal.

Dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan adalah diketahui bahwa grafik histogram Normal P-Plot dan uji statistic. Kormoglov-Smirnov (K-S) data dalam penelitian ini memenuhi ketentuan dalam uji asumsi klasik. Karena memenuhi uji normalitas dalam hal ini data berdistribusi normal sehingga akan dilakukan pada pengujian selanjutnya.

P-Plot

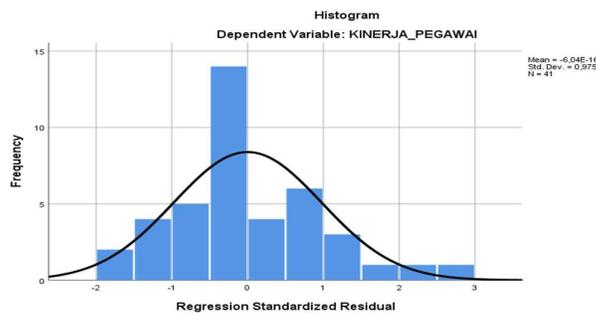


Gambar 1 Hasil Pengujian Uji Normalitas

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan gambar scatterplot atau P-Plot dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada gambar tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka data residual Kinerja Pegawai berdistribusi normal.

Histogram



Gambar 2 Histogram Uji Asumsi Klasik

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dilihat dari gambar diatas bahwa data telah berdistribusi normal karena dilihat dari garis hitam yang mengerucut ke atas dan berada ditengah-tengah yang menandakan bahwa data yang tersebar itu sama dengan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Setiap model regresi yang memasukkan Uji Multikolinearitas dimaksudkan sebagai langkah awal dalam korelasi variabel independen. Model regresi yang berhasil seharusnya tidak memiliki hubungan apapun antar variabel independen. Faktor-faktor berikut menentukan apakah data dinilai lolos uji multikolinearitas atau tidak:

1. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka dapat dinyatakan terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berdasarkan pernyataan diatas mengenai kriteria uji multikolinieritas, Dengan demikian, hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

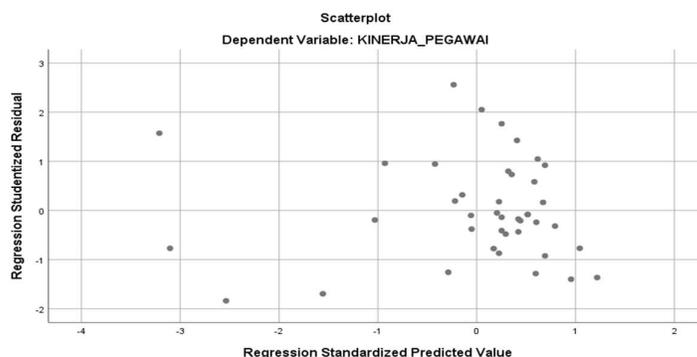
Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,342	2,927	Tidak ada multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,342	2,927	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Mengingat hasil keluaran yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya, maka dapat diuraikan bahwa seluruh variabel bebas atau independen tidak menunjukkan adanya multikolinieritas yang terjadi. Karena, masing-masing variabel independen dianggap lolos uji multikolinearitas karena mempunyai nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan atau persamaan variansi dari residual suatu pengamatan. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah studentxied.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan gambar diatas ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan dan dapat dikatakan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan variabel independen yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Berdasarkan gambar diatas ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan dan dapat dikatakan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan variabel independen yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau variabel dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Pengujian data dikerjakan dengan melakukan pengolahan data menggunakan spss versi 26 windows. Hasil dan uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.325	2.817		0.470	0.641
	Motivasi Kerja	0.600	0.146	0.553	4.110	0.000
	Disiplin Kerja	0.369	0.136	0.364	2.708	0.010

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y=1,325 + 0,600 X_1 + 0,369 X_2 + e$ model persamaan ini memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 1,325

Memiliki menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai mempunyai nilai sebesar 1,325 tanpa adanya variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

2. Koefisien Motivasi Kerja (X_1)

Nilai koefisien Motivasi Kerja memiliki skor atau nilai positif sebesar 0,600. Interpretasi yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya tetap atau stabil maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,600 untuk setiap kenaikan 1% yang terjadi.

3. Koefisien Disiplin Kerja (X_2)

Nilai atau skor koefisien Disiplin Kerja bertanda positif sebesar 0,369. Artinya, jika variabel lain tetap atau stabil maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,369 untuk setiap kenaikan 1%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji T atau uji parsial variabel Motivasi Kerja pada table, diperoleh nilai t_{hitung} 4,110 dan t_{tabel} 1,685 dimana t_{hitung} 4,110 > 1,685 t_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya.

Berdasarkan hasil responden terhadap indikator motivasi kerja yang memberikan nilai tertinggi yaitu pada item pernyataan “berdiskusi dengan rekan kerja adalah suatu cara belajar dan bekerja dengan baik”. Hal ini menunjukkan bahwa berdiskusi dengan rekan kerja dapat membuka ruang untuk pertukaran ide, pembelajaran, dan kolaborasi yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Untuk indikator motivasi kerja yang memiliki nilai terendah yaitu pada item pernyataan “Hubungan dengan rekan kerja dapat mempengaruhi saya dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja, kinerja dan suasana kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan dan memperbaiki hubungan antar rekan kerja untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara bersama di lingkungan kantor Kelurahan Bekasi Jaya.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menjelaskan bahwa motivasi kerja yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dalam pekerjaan. Motivasi yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianie (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif secara signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Menjelaskan bahwa indikator yang terdapat pada motivasi kerja yaitu motif, harapan, dan insentif sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa adanya harapan pegawai akan kesejahteraan yang berkaitan dengan insentif serta terdapat motif kebutuhan ekonomi akan menghasilkan kinerja yang semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji T atau uji parsial variabel Disiplin Kerja pada table, yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,708 dan 1,685 t_{tabel} dimana $t_{hitung} 2,708 > 1,685 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya.

Berdasarkan hasil responden terhadap indikator disiplin kerja yang memberikan nilai tertinggi yaitu pada item pernyataan “Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan tertinggi terhadap waktu cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Disiplin waktu mencerminkan tanggung jawab, komitmen, dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas dengan efektif. Dengan menjaga disiplin waktu, pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja lebih efektif dan produktif. Untuk indikator disiplin kerja yang memiliki nilai terendah yaitu pada item pernyataan “instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan”. Dapat disimpulkan bahwa penerapan ini kurang optimal memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya, sehingga dapat mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya untuk menjaga disiplin kerja dan memberikan dorongan untuk ketaatan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rasjid (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menjelaskan bahwa kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diperoleh

dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi yaitu kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai memiliki peluang yang sama dalam melakukan lompatan karir sehingga kinerja dengan sendirinya akan mencapai standar yang baik. Dengan manajemen yang selalu aktif dalam melihat pergerakan pegawai tentunya menjadi sebuah keuntungan sendiri bagi pegawai untuk dapat menunjukkan performa yang baik. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka akan memicu kinerja menjadi lebih produktif.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil perhitungan secara simultan atau bersama-sama pada tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 61,872, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,245. Sehingga, F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($61,872 > 3,245$), serta nilai signifikansi uji f menunjukkan angka 0,000 yang artinya H_a diterima karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya.

Serta dari uji analisis koefisien determinasi pada tabel yang menunjukkan nilai $R Square$ sebesar 0,753 yang artinya terdapat pengaruh sebesar 75,3% pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan 24,7% sisanya merupakan faktor pengaruh lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Azwina & Rijalul (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian ada pengaruh antara motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Tsuraya & Fernos (2023) bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul ‘‘Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya’’ dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya.
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya.

Saran

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Kelurahan Bekasi jaya

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mempertahankan motivasi pegawai agar dapat berjalan dengan baik, peran pemimpin sangat penting. Pemimpin harus memastikan komunikasi yang efektif dengan pegawai, memberikan dukungan kepada pegawainya dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan melibatkan pegawai dan memberikan dorongan, pemimpin dapat membantu mempertahankan motivasi pegawai dan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan bersama dengan sukses.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperluas ukuran sampelnya dan memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja untuk memprediksi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya. Sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

6. DAFTAR REFERENSI

- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11–20. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Dame, B. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. *11(2)*, 77–84. <https://doi.org/10.35797/jab.v11.i2.77-84>
- Fitriana, E., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 181–188. <https://doi.org/10.37933/koj.v4i3.168>

- Kusumayanti. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota Batam. *7(2)*, 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/download/2445/1914>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nurkhotimah, S. (2022). Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi. *JM: Jurnal Manageable*, *1(1)*, 1–14. <https://jurnal.alungcipta.com/index.php/jm/article/view/3>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *1(2)*, 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Rasjid, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja. *Jurnal Manajemen*, *10(3)*, 237–252. <https://doi.org/10.36546/jm.v10i3.688>
- Rosmawati, Umar, A., & Dammar, B. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT), disiplin kerja terhadap pengembangan karir melalui kinerja pegawai kantor Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, *2(2)*, 1–19. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/422>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *7(2)*, 77–87. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>
- Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *841–856*. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>
- Sopandi, A. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *5(3)*, 596–602. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.512>
- Sunarsi. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pendidik Yayasan Marvin. *1–18*. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609005.pdf>
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *58(1)*, 141–146. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=PrUiDMQAAAJ&alert_preview_top_rm=2&citation_for_view=PrUiDMQAAAJ:RGFaLdJalmkC
- Tusholihah, M. M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5(2)*, 58–69. <https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/view/12>

- Yughi Sheila, & Widodo Arif Siaha, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kiat Pangan. *5*(3), 640–648. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.517>
- Yulianie, E. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro. *Jurnal Simplex*, *2*(1), 70–79. <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/view/333>