

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kasi Pelayanan pada Kantor Desa Sekecamatan Rumpin di Kabupaten Bogor

Nurmila^{1*}, Hadijah Febriana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)</p> <p>Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>The aim of this research is to determine the influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Subdistrict Offices in Rumpin District in Bogor Regency, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling using as many samples as respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance based on hypothesis testing obtained by $T_{count} > T_{table}$ ($5,068 > 1.672$), p value $< Sig. 0.05$ or ($0.000 < 0.05$) which means H_0 is rejected and H_1 accepted and obtained the regression equation value $Y = 15,750$ and $X_1 0.515$, the coefficient value obtained is 0.554, meaning that the two variables have a positive level of relationship. The determination value or contribution of influence is 0.307 or 30.7%. Work motivation does not have a significant effect on employee performance based on the hypothesis test obtained with the calculated T value $< T$ table ($0.330 < 1.672$), p value $< Sig. 0.05$ or ($0.742 > 0.05$) which means that H_0 is accepted and H_2 is rejected. The determination value or contribution of influence is 0.02 or 2%. Work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance based on hypothesis testing obtained with the value $F_{count} > F$ table or ($12,953 > 3.16$) p value $< Sig. 0.05$ or ($0.000 < 0.05$) which means H_0 rejected and H_3 accepted. The correlation coefficient value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.559, meaning it has a high level of relationship. The determination value or influence contribution is 0.559 or 55.9%.</i></p>
<p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai kasi pelayanan pada Kantor desa sekecamatan Rumpin di Kabupaten Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan sample sebanyak 60 Responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dengan T hitung $> T$ tabel ($5.068 > 1,672$), p value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15.750$ dan $X_1 0.515$, nilai koefisien diperoleh sebesar $0,554$, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,307$ atau $30,7\%$. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai T hitung $< T$ tabel ($0,330 < 1,672$), p value $< Sig. 0,05$ atau ($0,742 > 0,05$) yang artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,02$ atau 2%. Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($12.953 > 3,16$) p value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $0,559$ artinya mempunyai</p>

*Corresponding author.
E-mail: mileanaksholeh98@gmail.com

tingkat hubungan yang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,559 atau 55,9%.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi kekayaan utama yang tidak dapat digantikan oleh teknologi atau dana yang tersedia. Meskipun teknologi semakin maju dan dana yang disediakan cukup besar, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tetap sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan SDM yang dimilikinya. Tanpa adanya dukungan dari individu yang profesional dan terampil, tujuan dan rencana yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai, bahkan bisa menjadi sia-sia. Oleh karena itu, pengelolaan SDM, terutama pegawai, menjadi hal yang sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal bagi organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam mendukung kemajuan suatu organisasi. Dalam konteks ini, para ahli sepakat bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan intelektual yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk berprestasi lebih baik dalam pekerjaannya. Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang tinggi biasanya memiliki intelegensi yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, semangat kerja yang tinggi juga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Semangat ini dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti absensi, kedisiplinan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kerja sama dengan atasan dan teman sejawat dalam organisasi. Tingginya tingkat produktivitas karyawan menunjukkan bahwa semangat dan motivasi kerja mereka berada pada tingkat yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, yang bertujuan untuk mewujudkan pengelolaan organisasi yang lebih baik. Di Kantor Desa Se-Kecamatan Rumpin, meskipun sudah ada upaya untuk mendorong pegawai meningkatkan kedisiplinan, namun kesadaran akan pentingnya disiplin kerja di kalangan pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari data absensi pegawai pada tahun 2021 hingga 2023 yang menunjukkan adanya penurunan dalam kedisiplinan kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Desa Se-Kecamatan Rumpin, tingkat kedisiplinan pegawai menunjukkan penurunan yang signifikan dari tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, tingkat ketidakhadiran pegawai mencapai 51%, pada tahun 2022 meningkat menjadi 55%, dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan lagi menjadi 59%. Penurunan disiplin kerja ini sangat memengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai, yang pada akhirnya dapat mengganggu jalannya operasional di Kantor Desa. Disiplin kerja yang rendah ini menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya sadar akan pentingnya kedisiplinan dalam pekerjaan mereka. Kondisi ini tentu sangat mempengaruhi kinerja organisasi dan tidak mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih keras dan mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak akan bekerja secara optimal. Di Kantor Desa Se-Kecamatan Rumpin, data menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai secara keseluruhan cukup baik, meskipun masih terdapat sebagian pegawai yang menunjukkan motivasi yang kurang baik. Aspek dorongan untuk mencapai tujuan memperoleh nilai persentase 62%, aspek semangat kerja 57%, inisiatif dan kreativitas 71%, serta rasa tanggung jawab 64%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi yang cukup baik, namun masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin dan motivasi kerja yang dimilikinya. Dalam konteks ini, Kantor Desa Se-Kecamatan Rumpin berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan disiplin kerja. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, serta seberapa besar tanggung jawab yang diambil oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan data yang ada, penilaian kinerja pegawai di Kantor Desa Se-Kecamatan Rumpin menunjukkan hasil yang relatif stabil selama tahun 2021 hingga 2023. Meskipun ada beberapa penurunan, kinerja pegawai masih berada dalam kategori "Baik" dengan rata-rata pencapaian di atas 80%. Namun, penurunan dalam beberapa aspek, seperti kualitas kerja dan kuantitas kinerja pada tahun 2023, menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan.

Kinerja yang optimal sangat bergantung pada motivasi dan disiplin kerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dengan lebih efisien, sedangkan disiplin yang baik akan mendukung tercapainya hasil yang lebih baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk terus memantau dan meningkatkan tingkat motivasi dan kedisiplinan pegawainya agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal.

Berbagai penelitian terdahulu telah banyak membahas pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja. Sebuah penelitian oleh Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun disiplin kerja penting, motivasi kerja memiliki peran yang lebih besar dalam memengaruhi kinerja pegawai. Sebuah penelitian oleh Asra Putri Mustika (2017) menemukan bahwa motivasi kerja secara negatif berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kecamatan Tebu, Lampung Barat, sementara disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Penelitian lainnya oleh Nailul Muna (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari berbagai hasil penelitian ini, terlihat bahwa meskipun ada beberapa perbedaan dalam temuan, motivasi kerja selalu dianggap sebagai faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja.

Penelitian yang lebih lanjut perlu dilakukan untuk memperdalam pemahaman tentang hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, terutama di Kantor Desa Se-Kecamatan Rumpin. Penelitian ini penting untuk menemukan cara-cara yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin dan motivasi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan. Peneliti juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti faktor lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan sistem penghargaan.

Gap dalam penelitian yang ada adalah bahwa meskipun sudah ada penelitian tentang hubungan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja, masih sedikit penelitian yang fokus pada konteks pemerintah desa atau instansi pemerintah lokal, seperti yang ada di Kecamatan Rumpin. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Desa Se-Kecamatan Rumpin, dengan harapan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah desa.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Busro (2018:55), "Disiplin kerja adalah suatu sikap kewajiban yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan." Menurut Sinungan (2019:145), "menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu." Menurut Hasibuan (2018:193), "mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Rivai (2019:129), Disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi/instansi dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

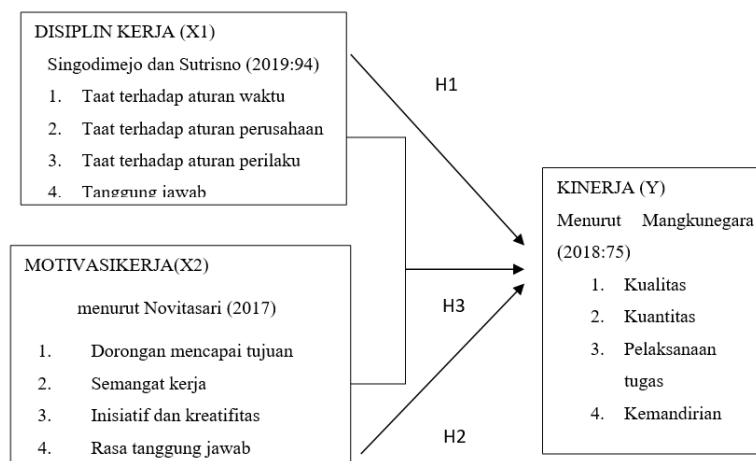
Motivasi Kerja

Menurut Suntoyo (2016:11) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas tinggi. Prilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan. Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktifitas kerja yang tinggi apabila instansi tersebut mendukung pelaksanaan tugas mereka. Menurut Mangkunegara (2019:61) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan aktif terhadap situasi

kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa paksaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2019:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2019:18), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Ratundo dan Sacket (2019:76), Mendefinisikan kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Hariandja (2019:55), yang mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kesimpulan kinerja berdasarkan beberapa pengertian di atas adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

H2: Diduga Motivasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

H3: Diduga Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2015:14), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Desa sekecamatan Rumpin yang beralamat di Jl. Raya Samlawi No 10 RT 06 / RW 04, kec Rumpin, Kab Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Desa Sekecamatan Rumpin Kabupaten Bogor sebanyak 70 pegawai, maka yang akan dijadikan sampel penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Rumpin Kabupaten Bogor yang jumlahnya 70 pegawai. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat "Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 1. Hasil Pengujian Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.119	3.692		4.095	0.000
	Disiplin Kerja	0.480	0.093	0.536	5.164	0.000
	Motivasi Kerja	0.079	0.076	0.108	1.036	0.304

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15.119 C + 0.480 C + 0,079 V$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 15.119 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 15.119 *point*.
- 2) Nilai disiplin kerja (X_1) 0.480 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada peningkatan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.480 *point*.
- 3) Nilai motivasi kerja (X_2) 0,079 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada peningkatan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,079 *point*.

Analisis Koefisiensi Kolerasi (r)

Table 2. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.535 ^a	0.287	0.265	5.10156	0.287	13.452	2	67	0.000

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

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,535 di mana nilai tersebut berada pada 0,41 – 0,60 artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang positif sedang.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	0.287	0.265	5.10156

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

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *koefisien determinasi* sebesar 0,265 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 26.5% sedangkan sisanya sebesar $(100-26.5) = 74.5\%$ dipengaruhi faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika nilai ρ value > Sig.0,05 : berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b) Jika nilai ρ value < Sig.0,05 : berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima
- c) Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- d) Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Table 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.459	2.921		5.977	0.000
	Disiplin Kerja	0.470	0.092	0.524	5.080	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai T hitung > T tabel (5,080>1,667), ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kasi pelayanan pada Kantor desa Se kecamatan Rumpin Bogor.

Table 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.023	2.388		12.989	0.000
	Motivasi Kerja	0.037	0.089	0.050	0.416	0.679

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai T hitung < T tabel (0,416 < 1,667), ρ value < Sig.0,05 atau (0,679 > 0,05). Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kasi pelayanan pada Kantor Desa Se kecamatan Rumpin Bogor.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Table 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	700.208	2	350.104	13.452	.000 ^b
	Residual	1743.735	67	26.026		
	Total	2443.943	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai hitung > F_{tabel} atau (13,452 > 3,13) ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kasi pelayanan pada Kantor Desa Se kecamatan Rumpin Di Kabupaten Bogor.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai T hitung > T tabel (5,080>1,667), ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kasi Pelayanan pada Kantor Desa Se kecamatan Rumpin Bogor. Nilai terendah pada variabel ini adalah 3,70% dengan pernyataan Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan kantor. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarsih & Veronica (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Awfa Smart Media Palembang. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini pun sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrizha T. Dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,416 < 1,667$), $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,679 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kasi Pelayanan pada Kantor Desa Se kecamatan Rumpin Bogor. Nilai terendah pada variabel ini adalah 3,00 dengan pernyataan saya inisiatif dan kreatif dalam bekerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Johan dkk (2021) yang berjudul Stress Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini pun sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faizal Herdinawan (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15.119 C + 0.480 C + 0,079 V$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,535 artinya mempunyai tingkat hubungan yang positif. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,265 atau 26,5% sedangkan sisanya sebesar 74,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($13,452 > 3,13$) $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kasi pelayanan pada Kantor Desa Se kecamatan Rumpin Bogor. Nilai terendah pada variabel ini adalah 3,87% dengan pernyataan Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial dan variabel bebas motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Penelitian ini pun sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Winarsih dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan hasil uji hipotesis dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,080 > 1,667$), $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Se kecamatan Rumpin Bogor. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua variabel tidak memiliki hubungan korelasi dengan hasil uji hipotesis dengan nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,416 < 1,667$), $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,679 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Se kecamatan Rumpin Bogor. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15.119 C + 0.480 C + 0,079 V$. Dan memiliki tingkat korelasi sebesar 0,535. Hal tersebut berada pada interval 0,41 – 0,60 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif. Nilai koefisien determinasi sebesar 26,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($13,452 > 3,13$) $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Se kecamatan Rumpin Bogor. Keterbatasan Penelitian.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) . Riau: Zanafah Publisng.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.

- Arifin, J. (2017). SPSS24 Untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: Kelompok Media.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Grup: Jakarta.
- Farisi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal Humaniora*, ISSN: 2548-9585, Vol. 4 No. 1, 15-33.
- Ghozali, I. R. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro.
- Handoko. (2013). Pengantar Manajemen. Jakarta: Siswanto.
- Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *jurnal ilmu Manajemen*, p-ISSN: 2541-6030, Vo. 6 No. 2, 165-177.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung
- Runtuwene, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8. No. 2, 2019 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X), 10-16.
- Shabrina, N. (164-173). Pengaruh Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja CV Mualim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani*, ISSN: 2615-1995 E-ISSN: 2615-0654, Vol.3 No.2, 2020.
- Siagian, D. S. (2020). e-Jurnal Apresiasi Ekonomi, SSN Cetak: 2337-3997 ISSN Online: 2613-9774, Vol. 8 No. 2. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo, 338-346.
- Siswanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant di Bandung. *Jurnal Ekonomi*, ISSN: 2622-8882, E- ISSN: 2622-9935 Vol. 3 No. 4, 546-554.
- Sunarsi, L. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, ISSN: 1979-0643, Vol. 15 No.2, 86-95.