

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA CIDOKOM BOGOR

Ega Apitri¹, Tarwijo²

Email : egaapitri@gmail.com¹, dosen01476@unpam.ac.id²

^{1,2}Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cidokom Bogor. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Populasi pada pegawai Kantor Desa Cidokom Bogor sebanyak 51 orang. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 51 orang responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Cidokom Kabupaten Bogor dengan nilai sig yang diperoleh $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,689 yang artinya 68,9% kinerja pegawai di Kantor Desa Cidokom Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh motivasi kerja dan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Cidokom Kabupaten Bogor dengan nilai sig yang diperoleh $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,738 yang artinya 73,8% kinerja pegawai di Kantor Desa Cidokom Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh disiplin kerja dan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Cidokom Kabupaten Bogor dengan nilai sig yang diperoleh $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,816 yang artinya 81,6% kinerja pegawai di Kantor Desa Cidokom Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja dan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Cidokom Bogor Village Office. This type of research is quantitative research and the research method used is the associative method. The population of Cidokom Bogor Village Office employees is 51 people. Meanwhile, the sample used was 51 respondents using saturated sampling techniques. The analysis in this research used the SPSS version 25 program. The data analysis method used simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The research results show that: (1) There is a significant influence of work motivation on employee performance at the Cidokom Village Office, Bogor Regency with a sig value obtained of $0.000 < 0.05$ with an R square coefficient of determination of 0.689, which means 68.9% of employee performance in The Cidokom Village Office, Bogor Regency is influenced by work motivation and the remaining 31.1% is influenced by other factors. (2) There is a significant influence of work discipline on employee performance at the Cidokom Village Office, Bogor Regency with a sig value obtained of $0.000 < 0.05$ with an R square coefficient of determination of 0.738, which means 73.8% of employee performance at the Cidokom Village Office, Bogor Regency influenced by work discipline and the remaining 26.2% is influenced by other factors. (3) There is a significant influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Cidokom Village Office, Bogor Regency with a sig value obtained of $0.000 < 0.05$ with an R square coefficient of determination of 0.816, which means 81.6% of employee performance at the Village Office Cidokom Bogor Regency is influenced by work motivation and work discipline and the remaining 18.4% is influenced by other factors.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kantor Desa Cidokom yang terletak di Kabupaten Bogor merupakan pusat administrasi dan pelayanan masyarakat yang berperan penting dalam pembangunan desa. Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk, kebutuhan akan pelayanan yang efektif dan efisien menjadi semakin mendesak.

Kantor Desa Cidokom menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawainya. Meskipun berbagai program telah diterapkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, masih terdapat kendala yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Dengan demikian perlu adanya investigasi untuk mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor desa cidokom memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari pegawai administrasi, staff teknis, dan tenaga pendukung lainnya yang berjumlah 51 pegawai. Sebagian besar pegawai memiliki latar belakang Pendidikan yang cukup memadai dan pengalaman kerja yang beragam dibidang pelayanan. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan dalam hal peningkatan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja dikalangan pegawai. Kondisi ini mempengaruhi kinerja dan efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Namun, meskipun telah menerapkan berbagai program untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, terutama berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan dedikasi terhadap tugas-tugas mereka, namun ada pula yang mengalami penurunan motivasi, yang pada gilirannya memengaruhi disiplin dan produktivitas kerja mereka. Kondisi ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, serta efisiensi operasional Kantor Desa.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan pegawai baik yang bersifat internal (keinginan pegawai untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan) maupun kebutuhan yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer,

pangan, sandang dan papan serta lingkungan yang memadai).

Tanpa motivasi, seseorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai dengan standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan adanya motivasi dari pimpinan sangat diharapkan setiap individu menciptakan kinerja yang tinggi demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Masih banyak beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh pegawai Kantor Desa Cidokom Bogor dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya.

Pemberian motivasi pada pegawai Kantor Desa Cidokom Bogor juga diberikan dalam bentuk reward berupa intensif bila mana kinerja yang

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey
Terkait Pemberian Motivasi Kerja
Secara Materiil dan Non Materiil

No	Pernyataan	Jawaban responden				Jumlah responden
		Ya	(%)	Tidak	(%)	
1.	Facilitas yang disediakan instansi sesuai dengan kebutuhan pegawai	19	42%	26	58%	45
2.	Instansi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	21	47%	24	53%	
3.	Instansi memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap episode tertentu agar timbul interaksi yang baik antar sesama	16	36%	29	64%	
4.	Instansi memberikan hak berupa tunjangan hari raya kepada pegawai	19	42%	26	58%	
5.	Pegawai mendapatkan pujian dari atasan saat mencapai target kinerja	20	44%	25	56%	

Sumber: Pegawai Kantor Desa Cidokom

dilakukan baik dan memuaskan. Dengan pemberian motivasi seperti itu diharapkan pegawai akan bersaing secara sehat untuk memajukan prestasi dan skill yang dimiliki. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Berdasarkan hasil pra-survei pegawai Kantor Desa Cidokom Bogor pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai yang merasa tidak termotivasi dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan jawaban pada 45 responden menyatakan 58% pegawai tidak setuju dalam fasilitas yang disediakan oleh instansi sesuai dengan kebutuhan pegawai. 53% pegawai juga tidak setuju terkait instansi yang memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, 64% pegawai juga tidak setuju terkait instansi memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap episode tertentu agar timbul interaksi yang baik antar pegawai, serta 58% pegawai juga tidak setuju terkait instansi memberikan tunjangan hari raya, 56% pegawai juga tidak setuju terkait mendapatkan

pujian dari atasan saat mencapai target kinerja. Maka dapat disimpulkan, bahwa hasil tersebut menandakan adanya permasalahan mengenai variabel motivasi kerja yang menarik untuk diteliti pada Kantor Desa Cidokom Bogor.

Lebih lanjut, ketidaksetujuan 64% pegawai terkait kurangnya program rekreasi yang disediakan oleh instansi menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kegiatan yang dapat membangun kebersamaan dan mengurangi stres kerja. Kegiatan rekreasi dapat membantu pegawai merasa dihargai dan membangun semangat kerja tim yang lebih solid. Tingkat ketidakpuasan sebesar 58% terhadap pemberian kedudukan bagi pegawai yang berprestasi juga menunjukkan bahwa tingkat penghargaan yang adil dan transparan sangat penting untuk motivasi pegawai agar kerja lebih keras mencapai target yang ditetapkan.

Selain itu, ketidakpuasan 56% pegawai terkait kurangnya pujian dari atasan menunjukkan bahwa apresiasi dan pengakuan terhadap pencapaian pegawai masih kurang. Apresiasi dan pengakuan dari atas merupakan faktor penting dalam membangun motivasi kerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan berkontribusi lebih maksimal terhadap kinerja organisasi.

Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Cidokom Bogor. Dengan demikian, dapat dirumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan dan peningkatan kualitas pelayanan di Kantor Desa Cidokom.

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dapat dikatakan disiplin yang baik jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Fenomena diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan

disiplin bagi pegawai Kantor Desa Cidokom Bogor guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Bagaimana mungkin untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh masyarakat jika banyak pegawai yang kurang peduli dengan tugas yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya. Banyak masyarakat yang merasa bahwa kinerja pegawai pada Kantor Desa Cidokom Bogor belum memberikan pelayanan yang baik. Mereka mengeluhkan tentang pelayanan pegawai desa yang kurang memuaskan. Misalnya, dalam pembuatan

Tabel 1.3
Standar Nilai Kinerja Pegawai

Nilai (%)	Kategori
91 – Ke atas	Sangat Baik
76 – 90	Baik
61 – 75	Cukup
51 – 60	Kurang
50 – kebawah	Buruk

Sumber : Kantor Desa Cidokom Bogor (2024)

Kartu Tanda Penduduk (KTP) memerlukan waktu yang lama yaitu melebihi standar yang ditentukan, yaitu 3 (tiga) hari. Adapun yang menjadi standar pencapaian hasil kinerja pegawai Kantor Desa Cidokom Bogor dapat dilihat melalui tabel 1.3 berikut :

Rendahnya motivasi kerja yang diberikan dan penerapan disiplin kerja yang masih belum optimal, mengakibatkan kurang semangatnya pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai itu sendiri.

Dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kelancaran proses kerja yang didukung oleh bagaimana pimpinan dapat memberikan motivasi dan pengaruh kepada bawahannya sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Cidokom. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih jelas tentang bagaimana kedua faktor tersebut dapat

dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2024:15), mendefinisikan bahwa “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan”. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Selanjutnya Sugiyono (2024:51), menjelaskan bahwa “metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara 2 (dua) variabel lebih”.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2024:206), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic, terdapat beberapa dua macam statistic yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistic deskriptif dan statistic inferensial. Statistic inferensial meliputi statistic parametris dan statistic non-parametris. Menurut Sugiyono (2024:226) statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistic deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka

analisisnya dapat menggunakan statistic deskriptif maupun inferensial. Statistic deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana dimana sampel tersebut diambil. Sedangkan statistic inferensial adalah Teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistic ini dapat digunakan bila sampel diambil dari populasi yang diketahui maupun tidak diketahui jumlahnya, dan Teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara random..

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghosai (2024:82), menyatakan bahwa “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (*independent*)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol. Selanjutnya, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut adalah rumus yang digunakan :

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasar waktu. Menurut Ghosai dalam buku penelitian kuantitatif dan R&D (2023:110), berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Terdapat beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, diantaranya dengan menggunakan Uji Durbin-Watson (DW-tes). Dasar pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

Jika $dL > d > 4 - dL$, maka terjadi autokorelasi
Jika $dU < d < 4 - dU$, maka tidak terjadi autokorelasi
Jika $dL < d < dU$ atau $4 - dU < d < 4 - dL$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam buku penelitian kuantitatif dan R&D (2023:83), menjelaskan bahwa tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendeteksikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (Z_{pred}) dengan residual (S_{resid}). Dasar analisis Uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

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

Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Tingkat signifikan yang dipilih dalam penelitian ini adalah 0,05 karena merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan. Tingkat signifikan 0,05 artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Sedangkan untuk menguji diterima atau ditolaknya hipotesis, dilakukan dengan cara uji sebagai berikut :

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Adapun cara pengambilan keputusan berdasarkan signifikansinya adalah sebagai berikut :

- Jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependent.

- Jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Atau dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel sebagai berikut :

- Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

- Jika signifikan penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- Jika signifikan penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Selain itu, untuk menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dapat digunakan dengan cara melihat F tabel sebagai berikut :

- Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Instrumen penelitian merupakan segala peralatan yang digunakan dalam suatu penelitian untuk memperoleh, mengelola, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden dalam penelitian. Uji instrument

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2023), menjelaskan bahwa “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner yang disebar apakah valid atau tidak. Caranya dengan membandingkan antara r hitung dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%. Sedangkan nilai r tabel dalam penelitian ini dengan signifikan 0,05, jumlah sampel $n = 51$ dan jumlah variabel bebas = 2 maka untuk mengetahui nilai r tabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut :
Jadi nilai r tabel adalah = 0,2759 (terlampir pada r tabel)

Degree Of Freedom = $n - 2$

Degree Of Freedom = $51 - 2 = 49$

- bila nilai r hitung $> r$ tabel (0,2759) maka item pernyataan valid
- bila nilai r hitung $< r$ tabel (0,2759) maka item pernyataan tidak valid

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023), menjelaskan bahwa “realibilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (X1)	0,951	0,600	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

variabel yang mengukur suatu konsep untuk mengakses dari suatu pengukuran”. Berikut ini adalah hasil pengujian realibilitas keseluruhan variabel yang dapat dilihat pada tabel 4.8

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,600$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal bisa dilakukan uji statistic Kolmogorov-Smirnov (KS) test. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan one sample Kolmogorov-smirnov test dengan

syarat jika asymp sig (2-tailed) $> 0,05$ maka data

Tabel 4.15

Uji multikolinearitas dengan Collinearity Statistic Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.376	2.725		.138	.891		
MOTIVASI KERJA (X1)	.441	.098	.424	4.515	.000	.435	2.300
Disiplin Kerja (X2)	.679	.118	.540	5.756	.000	.435	2.300

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil olah data SPSS 23 (2024)

tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika asymp sig (2-tailed) $< 0,05$ maka data tersebut

pengujian normalitas data :

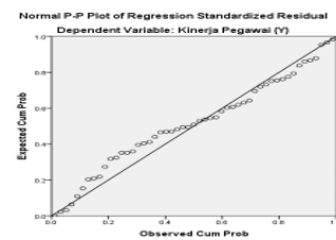
Tabel 4.14
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,72906209
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.065
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

berdistribusi tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data :

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,075 $> 0,05$



Gambar 4.2
Uji Normalitas Grafik P-P Plot
Sumber : Hasil olah data SPSS 23 (2024)

maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Berikut adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik :

Dapat dilihat dari gambar P-P Plot diatas terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dapat dikatakan terdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2020), menjelaskan bahwa “menjelaskan bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independent)”. Deteksi tidak adanya multikolinearitas dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Menurut Ghazali (2020) kriteria terbebas dari gejala

multikolinieritas yaitu nilai $VIF < 10$ dan nilai Tolerance < 1 . Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar $0,435 < 1$ dan nilai VIF variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar $2,300 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun hasil pengujian autokorelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.816	.808	3,80596	2,241

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, model regresi ini tidak terdapat autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,241 yang berada diantara interval 1.550 – 2.2460.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini

Tabel 4.22
Koefisien korelasi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 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	.903 ^a	.816	.808	3,806	.816	106,474	2	48	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

dilakukan dengan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute dari

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
1 (Constant)	6,389		1,973	.054
MOTIVASI KERJA (X1)	.863	.830	10,421	.000

a. Dependent Variable: ABSOLUT

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

unstandardized residual sebagai variabel terikat dengan variabel bebas. Apabila tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan mengandung heteroskedastisitas. Hasil dalam penelitian ini tersaji dalam tabel sebagai berikut ini:

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser pada tabel 4.17, menunjukkan nilai signifikan variabel motivasi kerja $0,591 > 0,05$ dan nilai signifikan variabel disiplin kerja $0,307 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas

Tabel 4.20
Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.376	2,725		.138	.891
MOTIVASI KERJA (X1)	.441	.098	.424	4,515	.000
Disiplin Kerja (X2)	.679	.118	.540	5,756	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependent pada setiap variabel independent. Deteksi dengan melihat ada tidaknya gejala heteroskedastisitas bisa dilihat dengan menggunakan metode grafik

Uji Regresi Linier sederhana

Tabel 4.18
Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,389	3,238		1,973	.054
MOTIVASI KERJA (X1)	.863	.083	.830	10,421	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier sederhana Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 6,389 + 0,863X_1$$

Dimana :

$$X_1 = \text{Motivasi Kerja}$$

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

Jika nilai $X_1 = 0$ akan diperoleh $Y = 6,389$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 6,389 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 6,389. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,863 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang

artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,863 satuan.

regresi linier sederhana disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier sederhana Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.19
Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.153	3.064		1.356	.181
Disiplin Kerja (X2)	1.079	.092	.859	11.746	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

4.2.6 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2020), menjelaskan bahwa “analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent. Bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya”. Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.20

4.2.7 Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi menjelaskan tentang tingkat keeratan hubungan suatu variabel independent dengan variabel dependent dalam suatu system korelasi ganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variabel independent lainnya.

Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,830 nilai ini masuk pada interval 0,800 – 1.000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji koefisien determinasi (R²) Motivasi terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 4.24 sebagai berikut :

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.683	4.897

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1)
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,689 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 68,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji koefisien determinasi (R²) disiplin terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 4.25 sebagai berikut :

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.733	4.496

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,738 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 73,8%, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji koefisien determinasi (R²) Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut :

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi Simultan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.808	3.806

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,816 yang artinya secara simultan variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel pegawai (Y) sebesar 81,6% sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t hitung dan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ (1,676) berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ (1,676) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Adapun ketentuan mencari nilai t tabel diperoleh dengan cara jumlah responden $n = 51 - 2 = 49$ dilihat dari distribusi nilai t tabel (terlampir pada tabel t) maka nilai t tabel adalah 1,676.

Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H_{01} : $p_1 = 0$ Di duga tidak ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cidokom Bogor.

H_{a1} : $p_1 \neq 0$ Di duga ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cidokom Bogor.

Hasil uji t motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut ini :

Tabel 4.27
Uji T Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6,389	3,238			1,973	,054
Motivasi Kerja (X1)	,863	,083		,830	10,421	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 4.27, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung 10,421 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa di duga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cidokom Bogor

Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H_{02} : $p_2 = 0$ Di duga tidak ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Cidokom Bogor.

H_{a2} : $p_2 \neq 0$ Di duga ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Cidokom Bogor.

Hasil uji t hitung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.28 berikut ini :

Tabel 4.28
Uji parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
Coefficients^a

Model 1 (Constant)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Disiplin Kerja (X2)	1,079	,092		,859	11,746	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel 4.28, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung 11,746 $> t \text{ tabel}$ 1,676 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa di duga ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cidokom Bogor.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara Bersamaan (simultan) dari variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel. Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

Degree of freedom (pembilang) = $k - 1$

Degree of freedom (penyebut) = $n - k - 1$

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan degree of freedom (pembilang) = $2 - 1 = 1$

Degree of freedom (penyebut) = $51 - 2 - 1 = 48$

Jadi nilai F tabel adalah = 3,19 (terlampir pada F tabel) pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ sebagai berikut :

a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika F hitung $< F \text{ tabel}$ (3,19)

b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika f hitung $> F \text{ tabel}$ (3,19)

H_{03} : $p_3 = 0$ di duga tidak ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja

Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cidokom Bogor

H_{a3} : $p_3 \neq 0$ Di duga ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cidokom Bogor

Hasil uji f hitung motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.29 berikut ini :

Berdasarkan tabel 4.29 diperoleh nilai F hitung $106,474 > F$ tabel 3,19 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cidokom Bogor.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistic, terlihat bahwa variabel-variabel independent secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependent, pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat signifikan, dengan kata lain Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kantor Desa Cidokom Bogor akan meningkatkan kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terhadap pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Desa Cidokom Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier $Y = 6,389 + 0,863 X_1$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 6,389 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 6,389. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,863 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Motivasi Kerja (X1) sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,863 satuan. Nilai korelasi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,830 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,689 yang artinya variabel motivasi kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 68,9%, sedangkan sisanya 31,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, Nilai t hitung $10,421 > 1,676$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa di duga ada pengaruh positif dan signifikan

antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cidokom Bogor.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang

Tabel 4.29
Uji F Simultan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3084,626	2	1542,313	106,474
	Residual	695,295	48	14,485	
	Total	3779,922	50		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

dilakukan oleh Tarwijo (2018), dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Cinere”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmat Hidayat (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan Sandhi Fialy Hararap dan Satria Tirtayasa (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanmu” Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Desa Cidokom Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,153 + 1,079 X_2$ artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 4,153 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 4,153. Koefisien regresi (b) sebesar 1,079 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,079 satuan. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,859 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi R

square sebesar 0,738 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 73,8%, sedangkan sisanya 26,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t hitung $11,746 > t$ tabel $1,676$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa di duga ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cidokom Bogor.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iranty Azmiah dan Rahmi Hermawati (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Ekhsan (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitiannya berkesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan Natalia Susanto (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka” hasil penelitiannya semua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Desa Cidokom Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 0,376 + 0,441 X_1 + 0,679 X_2$. Nilai korelasi variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,816 yang artinya secara simultan variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. Nilai F hitung $106,474 > F$ tabel $3,19$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Cidokom Bogor.

Hal ini diperkuat dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yuni April Lia dan Angga Juanda (2024) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tripta Dinamika Management Properti Di Cipondoh Kota Tangerang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Ekhsan (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitiannya berkesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan Natalia Susanto (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka” hasil penelitiannya semua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Cidokom Kabupaten Bogor. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Cidokom Kabupaten Bogor dengan nilai sig yang diperoleh $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,689 yang artinya 68,9% kinerja pegawai di Kantor Desa Cidokom Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh motivasi kerja dan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
- Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa

Cidokom Kabupaten Bogor dengan nilai sig yang diperoleh $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,738 yang artinya 73,8% kinerja pegawai di Kantor Desa Cidokom Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh disiplin kerja dan sisa nya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

- c. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Cidokom Kabupaten Bogor dengan nilai sig yang diperoleh $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,816 yang artinya 81,6% kinerja pegawai di Kantor Desa Cidokom Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja dan sisa nya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al Ghazali, 2023, Pengantar Statistik Pendidikan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [2] Al Ghazali, 2024. Perpustakaan sekolah, Pendekatan aspek penelitian kuantitatif, Jakarta: PT. Grasido,
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. (2022). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung:
- [4] Ardianto, Yohanes Delvin. 2021. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- [5] Arikunto, 2021 revisi dalam tahun cetak 2023. Prosedur Penelitian suatu Pendekatan praktis dalam Kuantitatif, Jakarta. Rineka Cipta,
- [6] Azwar, Hendri. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Jurnal. Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
- [7] Bangun, Wilson. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga
- [8] Budi Setiawan dan Waridin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUD Dokter Kariadi Semarang. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol.2, 181-250.
- [9] Dani Pradistya S. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- [10] Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. 2022. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- [11] Edy Sutrisno. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-8. Jakarta: Kencana.
- [12] Handoko, T. Hani. 2019. Manajemen. Cetakan Duapuluh. Yogyakarta: BPEE
- [13] Hani Handoko T. (2019). Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- [14] Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo
- [15] Hasibuan, Malayu S. P. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [16] Hasibuan, Malayu S.P. 2023. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [17] Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman. (2019). The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path toward Employee Performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management, V.6, p. 106-113.
- [18] Irum Shahzadi, at. Al. (2024). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. Journal of Business and Management, V. 6, No. 23.
- [19] Ishak, Aref dkk. 2023. Manajemen Motivasi. Jakarta : PT. Gramedia
- [20] James L. Gibson, et.al. (2023). Organizations: Behavior, Structure and Process. Boston: McGraw-Hill Companies Inc. 87
- [21] Kurniawati, Dewi. 2018. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KPRI Universitas Brawijaya Malang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang
- [22] Luis R. Gomez-Mmejia, David B. Balkin, & Robbert L. Cardy. (2021). Managing Human Resources. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- [23] Mahardhika, Rangga. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- [24] Mahmudi. (2020). Manajemen Kinerja Sektor Public. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- [25] Malayu S.P. Hasibuan. (2023). Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan dan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.

- [26] Muhammad Taufik Rio S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- [27] Notoatmodjo, Soekidjo. 2023. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [28] Refika Aditama. .(2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- [29] Ridwan, 2022. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian, Bandung: Alfabeta.
- [30] Rivai, Veithzal. & Ella Jauvani Sagala. 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [31] Rivai, Veithzal. 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [32] Rivai, Veithzal. 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [33] Samsudin, Sadili. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [34] Saputri, Laras Tri. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal. Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi. Universitas Gajah Mada
- [35] Setiyawan, Budi dan Waridin. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi.Semarang: JRBI. Vol 2. No 2
- [36] Setiyawan, Doni. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- [37] Siagian, Sondang P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara