



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DESA SITUSARI KECAMATAN CILEUNGSI KABUPATEN BOGOR

Turah Slamet^{1*}, Maulia Ratu Zahra²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

History Article

Article history:

Received July 17, 2023
Approved Aug 15, 2023

Keywords:

Work Motivation,
Work Discipline,
Employee
Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Government Employees in the Situsari Village, Cileungsi District, Bogor Regency. The research was conducted at the Situsari Village Office, Cileungsi District, Bogor Regency. The sample used in this study amounted to 25 respondents. This study uses saturated sampling techniques and data analysis with multiple linear regression. Hypothesis testing uses the T test and F test with the help of the SPSS version 26.0 application program. The results of multiple linear regression indicate that |Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. Based on the results of the F test, it shows that motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. And the coefficient of determination of influence is 72.9%.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa Situsari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Penelitian dilakukan pada Kantor Desa Situsari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 25 responden. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* dan analisis data dengan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 26.0. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan Koefisien Determinasi pengaruh sebesar 72,9%.

© 2023 Jurnal Ilmiah Global Education

*Corresponding author email: turahslamet@digitechuniversity.ac.id

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendirian. Mereka saling membutuhkan bantuan satu sama lain, sehingga hidup berkelompok dan bermasyarakat. Masyarakat desa adalah kelompok orang yang tinggal di suatu tempat dan saling terhubung. Interaksi terstruktur terjadi dalam masyarakat desa. Desa adalah unit masyarakat hukum dengan batas wilayah yang memiliki wewenang mengatur urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat berdasarkan inisiatif masyarakat, hak asal usul, atau hak tradisional yang diakui dalam sistem pemerintahan.

Pemerintah desa, menurut Widjaja (1996), memiliki peran penting dalam kelancaran administrasi pemerintahan, pembinaan pertanahan, ketertiban, pembangunan, perlindungan masyarakat, serta penataan dan pengelolaan wilayah. Organisasi pemerintah desa adalah tingkat pemerintahan terendah di Indonesia, tetapi memiliki peran dan fungsi dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Sumber daya manusia di pemerintah desa harus memiliki kemampuan dan kinerja yang baik untuk mendukung keberhasilan organisasi dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi dan instansi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan proses manajemen yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi memberikan semangat kepada pegawai berdasarkan kebutuhan yang belum terpenuhi dan keinginan untuk berprestasi. Disiplin juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kepatuhan dalam menerapkan disiplin kerja penting dalam perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik, perusahaan sulit mencapai tujuannya. Kinerja pegawai mencakup kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja tinggi, sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik. Motivasi dan disiplin memiliki peran penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal.

Menurut Siagian (2002), motivasi adalah daya pendorong yang membuat anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin juga mempengaruhi karyawan, karena kepatuhan dalam menerapkan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja. Disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sementara disiplin yang buruk akan menjadi penghambat. Disiplin penting baik bagi individu maupun organisasi.

METODE

Penelitian dilakukan di Kantor Desa Situsari, Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor, dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sebanyak 25 responden terlibat dalam penelitian ini.

Metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang memiliki karakteristik yang jelas, sistematis, terencana, dan terstruktur sejak awal hingga desain penelitian. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif juga disebut sebagai metode tradisional, sedangkan Priadana dan Muis menggambarkannya sebagai paradigma tradisional karena telah lama digunakan dan menjadi tradisi dalam penelitian. Penelitian kuantitatif menggunakan angka dalam pengumpulan,

interpretasi, dan penyajian data penelitian. Dalam tahap kesimpulan penelitian, disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan visual lainnya akan lebih baik.

Di sisi lain, metode kualitatif adalah pendekatan penelitian yang lebih berfokus pada pemahaman mendalam dan deskriptif terhadap fenomena yang diteliti. Metode ini sering menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi partisipatif, atau analisis dokumen. Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang konteks dan makna yang terkandung dalam fenomena yang diamati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	MK1.1	0,396	0,717	0,000	Valid
	MK1.2	0,396	0,801	0,000	Valid
	MK1.3	0,396	0,857	0,000	Valid
	MK1.4	0,396	0,634	0,001	Valid
	MK1.5	0,396	0,537	0,006	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1.1	0,396	0,622	0,001	Valid
	DK1.2	0,396	0,871	0,000	Valid
	DK1.3	0,396	0,737	0,000	Valid
	DK1.4	0,396	0,920	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP.1	0,396	0,784	0,000	Valid
	KP.2	0,396	0,784	0,000	Valid
	KP.3	0,396	0,772	0,000	Valid
	KP.4	0,396	0,638	0,001	Valid
	KP.5	0,396	0,821	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Pada penelitian ini, terdapat pernyataan kuesioner yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 26.0. Semua instrumen pernyataan dalam kuesioner dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

2. Uji Reliabilitas

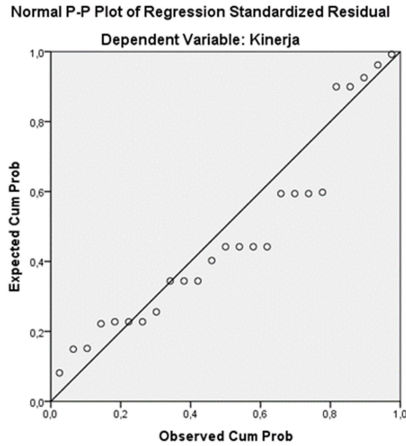
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,739	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,794	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,814	Reliabel

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 26.0. Semua butir pertanyaan dianggap reliabel karena nilai cronbach's alpha dari semua variabel melebihi 0,7.

3. Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), suatu model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan jika data ploting (titik-titik) yang menggambarkan data asli mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut memenuhi syarat normalitas atau berdistribusi normal.

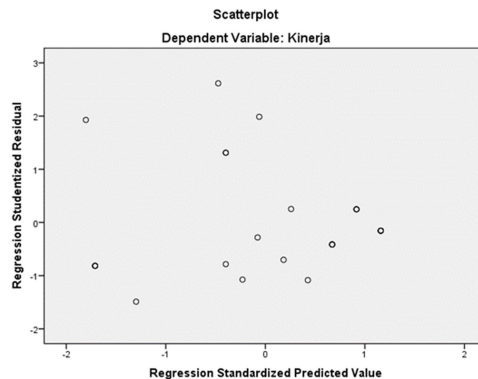
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,082	2,722		1,132	,270		
	Motivasi	,375	,119	,386	3,154	,005	,821	1,217
	Disiplin	,634	,126	,616	5,035	,000	,821	1,217

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Ghozali (2011) menyatakan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas ketika nilai toleransi lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Dalam kasus ini, ditemukan bahwa nilai toleransi adalah 0,821, yang lebih besar dari 0,100, dan nilai VIF adalah 1,217, yang lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas yang terjadi.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastitas Scatterplots

Menurut Ghozali (2011) tidak terjadi heterokedastitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil uji heterokedastitas

tidak didapatkan pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heterokedastistas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,082	2,722		1,132	,270		
	Motivasi	,375	,119	,386	3,154	,005	,821	1,217
	Disiplin	,634	,126	,616	5,035	,000	,821	1,217

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut adalah uraiannya:

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah 0,005, yang berarti $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Selain itu, nilai t hitung untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah 3,154, yang berarti $t_{hitung} 3,154 > t_{tabel} 2,074$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel X1 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

b. Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah 0,000, yang berarti $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Selain itu, nilai t hitung untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah 5,035, yang berarti $t_{hitung} 5,035 > t_{tabel} 2,074$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel X2 (Disiplin) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

5. Uji Simultan

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56,720	2	28,360	29,654	,000 ^b
	Residual	21,040	22	,956		
	Total	77,760	24			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel yang disajikan, diperoleh hasil uji simultan yang menunjukkan signifikansi nilai pengaruh secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,000, yang artinya $0,000 < 0,05$. Selain itu, Fhitung sebesar 29,654, yang lebih besar dari Ftabel 3,42. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y).

6. Koefisien Diterminasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Diterminasi (R²)

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,854 ^a	,729	,705	,978	2,630
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Dari tabel yang disajikan, terlihat bahwa nilai R square sebesar 0,729. Ini berarti bahwa pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 72,9%.

B. Pembahasan

Analisis Hasil Penelitian:

1. Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Sitisari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Hal ini didukung oleh nilai t Hitung sebesar 3,154 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 (< 0,05). Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi, kinerja pegawai pemerintah Desa Sitisari juga cenderung meningkat. Maka hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai pemerintah Desa Sitisari dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Sitisari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Hal ini didukung oleh nilai t Hitung sebesar 5,035 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, kinerja pegawai pemerintah Desa Sitisari cenderung meningkat. Maka hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pegawai pemerintah Desa Sitisari dapat diterima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Sitisari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) dan Fhitung sebesar 29,654. Dengan demikian, motivasi dan disiplin yang baik dan ditingkatkan secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi dan disiplin, maka kinerja pemerintah Desa Sitisari cenderung meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sitisari, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terbukti bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Desa Sitisari, seperti yang terlihat dari nilai t hitung sebesar 3,154 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,000). Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Desa Sitisari dapat diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja dan penerapan aturan kedisiplinan di Desa Sitisari, pegawai akan lebih produktif dalam bekerja.
2. Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sitisari, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 29,654 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (0,000). Hipotesis kedua yang menyatakan pengaruh positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Desa Sitisari dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan di Desa Sitisari, kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sitisari, sebagaimana terbukti dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (0,000). Hipotesis ketiga yang

menyatakan pengaruh simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Desa Situsari dapat diterima. Ini berarti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik, jika diterapkan secara bersama-sama, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Widjaja, 1996, Pemerintahan Desa dan Administrasi Desa Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 (sebuah Tinjauan), Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 282-303.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Ghozali, Imam. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu, STIE Pembangunan Jember*, e-ISSN: 2620-7451, Vol. 21 No. 2
- Nurkhotimah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukamantri Kecamatan Tambelang Kabupaten. *Manageable*, 1(1), 42-55.
- Nurseta, E., Kamaluddin, M., & Palitati, A. (2021). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*. 5(2), 194–208. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Sanjaya, F. A., & Prijati, P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sidabutar, F. R., & Aviantono, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepala Desa Lambangsari Kec. Tambun Selatan Kab. Bekasi. *Al-Misbah*, 3(1), 41-50.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.
- Widyalova, W., Rismayadi, B., & Anggela, F. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Management Office Resinda Park Mall Karawang. *BUANA ILMU*, 4(1), 169-173.