

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BABAKAN KOTA TANGERANG SELATAN

Anisa Salsa Bila<sup>1</sup>, Thamrin<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [fitriani33@gmail.com](mailto:fitriani33@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01644@unpam.ac.id](mailto:dosen01644@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This research aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Babakan Village Office, South Tangerang City.*

**Methods.** *The method used is quantitative with saturated sampling technique, involving 60 employees as respondents. Data were analyzed using simple linear regression, multiple linear regression, t test, and F test.*

**Result.** *This research proves that there is a positive influence between the competency and job satisfaction variables on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 83.1%.*

**Implication.** *The results of this study indicate the importance of attention that needs to be given to work motivation and work discipline on employee performance in Babakan Village, South Tangerang City. For company management in Babakan Village, South Tangerang City, it is recommended to actively develop programs that can improve employee motivation and work discipline, such as providing regular training, creating a supportive work environment, and implementing a fair reward system, so that employee performance can increase significantly and contribute to achieving organizational goals.*

**Keywords.** *Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Babakan Kota Tangerang Selatan.

**Metode.** Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 60 pegawai sebagai responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

**Hasil.** Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 83,1%.

**Implikasi.** Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya perhatian yang perlu diberikan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Babakan Kota Tangerang Selatan. Bagi manajemen perusahaan di Kelurahan Babakan Kota Tangerang Selatan, disarankan untuk secara aktif mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, seperti memberikan pelatihan berkala, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta menerapkan sistem penghargaan yang adil, agar kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

**Kata Kunci.** Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Kehadiran sumber daya manusia yang handal sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keseluruhan perusahaan. Sumber daya manusia yang handal memiliki berbagai manfaat seperti kinerja yang lebih baik, inovasi dan kreativitas, dan pengembangan karier. Oleh karena itu, perusahaan yang mengenali pentingnya sumber daya manusia yang handal seringkali melakukan investasi dalam rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan untuk memastikan mereka memiliki tim yang berkualitas.

Kelurahan adalah suatu kesatuan pemerintahan di Indonesia yang disamakan dengan desa. Kelurahan merupakan bagian dari kecamatan dan berfungsi sebagai unit pemerintahan tingkat terendah di tingkat kota atau kabupaten. Fungsi kelurahan hampir sama dengan fungsi desa, yaitu mengurus urusan pemerintahan daerah di tingkat wakil kabupaten seperti pengelolaan kependudukan, perencanaan pembangunan, pelayanan masyarakat, dan lain-lain. Kelurahan biasanya dipimpin oleh seorang lurah atau kepala kelurahan yang dipilih melalui pemilihan kepala desa oleh pemerintah daerah setempat.

Menurut Veithzal Rivai (2018), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan. Motivasi mengacu pada semangat, dorongan, atau alasan di balik perilaku seseorang.

Selain motivasi, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja, karena disiplin kerja dapat menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang sudah menjadi kewajibannya. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan maupun standar dan tugas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan yang dikontribusikan oleh pegawai tersebut.

Karyawan merupakan aspek penting dari keberhasilan organisasi mana pun. Organisasi dengan karyawan yang produktif, berdedikasi, dan berkinerja tinggi cenderung mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan kinerja karyawan telah menjadi prioritas utama bagi banyak Perusahaan.

Meskipun secara keseluruhan kinerja pegawai sudah cukup baik di kelurahan, masih terdapat beberapa permasalahan utama, yaitu kurangnya pengetahuan pegawai tentang prosedur pelayanan dan lambatnya penyelesaian masalah. Hal ini memengaruhi kepuasan masyarakat secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bermacam-macam dan dapat berhubungan dengan aspek motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan serta aspek manajemen dan kepemimpinan. Oleh karena itu, penelitian kinerja karyawan menjadi sangat relevan dan penting dalam membantu organisasi memahami apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Motivasi Kerja

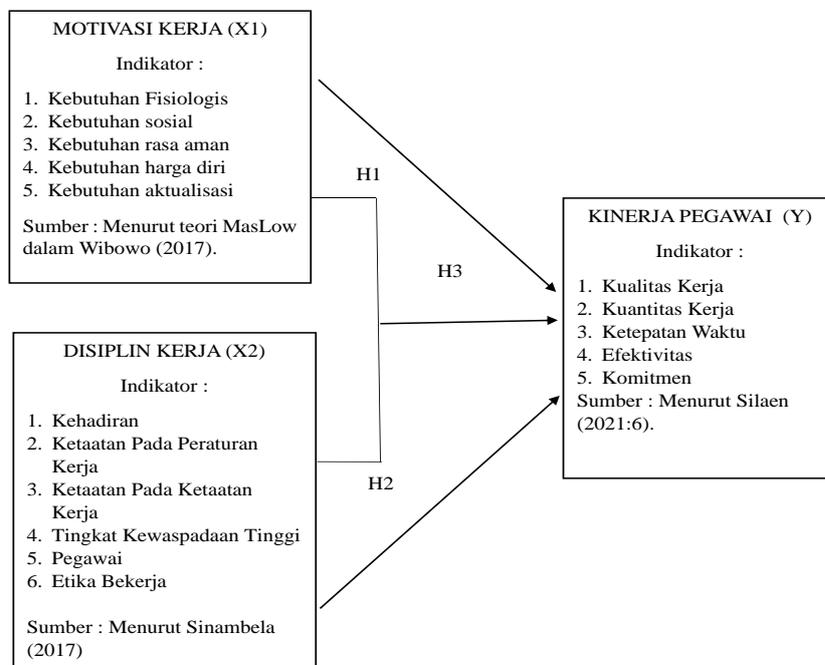
Menurut Hartatik (2018:160), "motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal". Menurut Soroso dalam Fahmi (2018:107) mengatakan bahwa "motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (specific goal directed way)".

## Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019), “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

## Kinerja Pegawai

Menurut Darmadi (2018), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Menurut Wibowo (2018:2), “kinerja yatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:96) mengatakan “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus berdasarkan fakta yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

### **H1: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins dalam Priansa (2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Apabila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasi kerjanya yang rendah maka kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Hal ini juga sesuai

dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardiana Puspasari & Wani Fitriah (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang yang hasilnya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### **H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Siswanto (2017), disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya. Yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Terciptanya disiplin kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Supaya kinerja setiap karyawan nya meningkat, maka perusahaan membutuhkan disiplin kerja karyawan yang baik. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riska Dwi Setiawati (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sakura Java Indonesia yang hasilnya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### **H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Priansa (2017) kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supriyati, Boy Supandi Pangaribuan (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo yang hasilnya variable motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>1</sub>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai.

### **3. Metode Penelitian**

Dalam kegiatan penelitian, kerangka atau rencana penelitian merupakan unsur mendasar yang harus ada sebelum melaksanakan proses penelitian. Sebab dengan adanya rancangan yang baik, maka pelaksanaan penelitian akan terarah, jelas, dan maksimal. Untuk penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2018:15), Metode kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, serta digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data tersebut menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal yang objektif (Sugiyono, 2018:13). Lokasi penelitian adalah suatu lokasi atau kawasan di mana penelitian dilakukan. Lokasi yang penulis lakukan yaitu berada di Kelurahan Babakan, Jl. Baru, Babakan, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten.

Menurut Sugiyono (2019:126) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Menurut Sugiyono (2019: 62) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi <100 maka penelitian ini menggunakan semua populasi untuk di jadikan sampel, dengan jumlah sampel 60 orang. Dengan demikian penulisan jumlah sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2019:82) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Nomer	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>	1	0,662	0,254	Valid
	2	0,704	0,254	Valid
	3	0,624	0,254	Valid
	4	0,691	0,254	Valid
	5	0,706	0,254	Valid
	6	0,562	0,254	Valid
	7	0,605	0,254	Valid
	8	0,731	0,254	Valid
	9	0,744	0,254	Valid
	10	0,68	0,254	Valid
	11	0,771	0,254	Valid
	12	0,844	0,254	Valid
	13	0,734	0,254	Valid
	14	0,705	0,254	Valid
	15	0,685	0,254	Valid
<b>Disiplin (X2)</b>	1	0,777	0,254	Valid
	2	0,906	0,254	Valid
	3	0,848	0,254	Valid
	4	0,88	0,254	Valid
	5	0,831	0,254	Valid
	6	0,808	0,254	Valid
	7	0,843	0,254	Valid
	8	0,78	0,254	Valid
	9	0,781	0,254	Valid
	10	0,857	0,254	Valid
	11	0,885	0,254	Valid
	12	0,826	0,254	Valid
	13	0,853	0,254	Valid
	14	0,732	0,254	Valid
	15	0,879	0,254	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>	1	0,661	0,254	Valid
	2	0,795	0,254	Valid
	3	0,704	0,254	Valid
	4	0,851	0,254	Valid
	5	0,902	0,254	Valid
	6	0,839	0,254	Valid
	7	0,769	0,254	Valid
	8	0,877	0,254	Valid
	9	0,741	0,254	Valid
	10	0,754	0,254	Valid
	11	0,867	0,254	Valid
	12	0,89	0,254	Valid
	13	0,879	0,254	Valid
	14	0,861	0,254	Valid
	15	0,855	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas, semua butir instrumen untuk variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan nilai *pearson correlation*  $R_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $R_{tabel}$  yaitu 0,254, sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

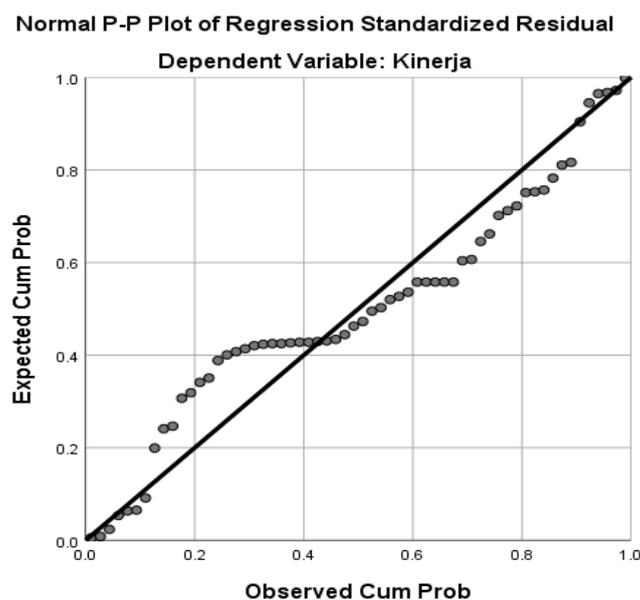
No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha Standar</i>	Keterangan
1	Motivasi	0,923	0,600	Reliabel
2	Disiplin	0,968	0,600	Reliabel
3	Kinerja	0,964	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas, semua variabel yang diuji, yaitu semua variabel menunjukkan nilai cronbach's alpha yang melebihi standar yang ditetapkan sebesar 0,600. Maka instrumen pengukuran untuk ketiga variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dianggap reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

**Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa semua data terdistribusi secara normal. Ini ditunjukkan oleh sebaran data yang berada di dekat garis diagonal dan mengikuti arahnya. Dengan demikian, persyaratan uji normalitas terpenuhi karena data tersebar di sekitar dan sejajar dengan garis diagonal tersebut. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

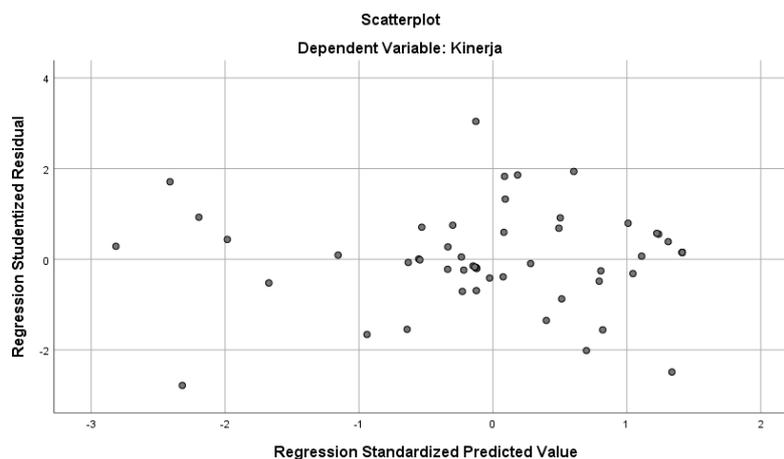
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients*						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collneariy Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.129	4.009		1.529	.132		
	Motivasi	.215	.184	.213	2.182	.856	.570	1.753
	Disiplin Kerja	.926	.072	.920	10.774	.000	.570	1.753

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari variabel motivasi dengan nilai tolerance  $0,570 > 0,1$  dengan nilai VIF  $1,753 < 10$  dan variabel disiplin kerja dengan nilai tolerance  $0,570 > 0,1$  dengan nilai VIF  $1,753 < 10$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar dari hasil uji heteroskedastisitas tersebut, scatterplot menunjukkan pola penyebaran titik-titik yang acak, tanpa adanya pola yang teratur. Titik-titik tersebar merata di sekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas yang terjadi pada model regresi yang telah dibuat.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.129	4.009		1.529	.132
	Motivasi	.215	.184	.263	2.182	.156
	Disiplin Kerja	.426	.072	.620	10.774	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 6.129 + 0,215X_1 + 0,426X_2$ . Nilai konstanta sebesar 6,129 diartikan jika variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 6,129. Nilai 0,215 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan satu satuan pada variabel motivasi ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,215 satuan. Nilai 0,426 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi ( $X_1$ ), maka setiap perubahan satu-satuan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,426 satuan.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 <sup>a</sup>	.831	.825	4.06297

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi  
Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,831 yang artinya pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 83,1%, sedangkan 16,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**  
**Uji t Parsial**

**Tabel 6. Hasil Pengujian t Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.129	4.009		1.529	.132
	Motivasi	.692	.124	.590	5.566	.000
	Disiplin Kerja	.917	.054	.912	16.897	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan Nilai  $t_{hitung}$  motivasi (X1) sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $5,566 > 2,002$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Dengan ini demikian  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja (X2) sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $16,897 > 2,002$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Dengan ini demikian  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Uji F Simultan**

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4635.243	2	2317.662	140.396	.000 <sup>b</sup>
	Residual	940.940	57	16.508		
	Total	5576.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi  
Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $140,396 > 3,159$ ), hal ini juga diperkuat pvalue  $< Sig$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian

maka  $H_0: \rho_3 = 0$  di tolak dan  $H_a: \rho_3 \neq 0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi  $Y = 20,554 + 0,692X_1$ , yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi ( $X_1$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,692. Apabila nilai motivasi bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada nilai 20,554. Nilai  $R$  (koefisien korelasi) sebesar 0,590 artinya motivasi berhubungan secara positif terhadap kinerja dengan tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang berdasarkan pada interval koefisien pada skala 0,40 – 0,599. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,337 mengindikasikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 33,7%, sedangkan 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji  $t$  juga menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (5,566) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,002), dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

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

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, persamaan regresi untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah  $Y = 5.740 + 0,917X_2$ . Ini berarti, jika nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah nol, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) diproyeksikan sebesar 5.740. Koefisien korelasi ( $R$ ) yang diperoleh sebesar 0,912 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, sesuai dengan interval koefisien 0,80 – 1,000. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,831 menunjukkan bahwa 83,1% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, sementara 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,897 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,002 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4, diperoleh persamaan regresi  $Y = 6.129 + 0,215X_1 + 0,426X_2 + \alpha$ , di mana  $Y$  adalah kinerja karyawan,  $X_1$  adalah motivasi kerja, dan  $X_2$  adalah disiplin kerja. Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,912 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, sesuai dengan interval koefisien korelasi 0,800 hingga 1,000. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,831 menunjukkan bahwa 83,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sementara 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji  $F$  pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $140,396 > 3,159$ ) dengan  $p\text{-value} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. Keterbatasan Penelitian**

Penggunaan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dapat menjadi kendala, terutama terkait waktu yang dibutuhkan responden untuk menjawab. Durasi pengisian yang terlalu lama berpotensi mengurangi tingkat partisipasi, serta memengaruhi kualitas dan ketepatan jawaban. Hal ini dapat menurunkan motivasi responden, yang pada akhirnya berdampak pada validitas data yang

diperoleh. Penelitian ini hanya fokus pada analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Babakan, Kota Tangerang Selatan. Keterbatasan ini muncul karena kinerja karyawan sebenarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

## 6. Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi (X1). Ditunjukkan dengan Nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,590 menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai determinasi 33,7% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $5,566 > 2,002$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin (X2). Ditunjukkan dengan Nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,912 dengan hubungan yang kuat dan nilai determinasi 83,1%, sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $16,897 > 2,002$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) secara simultan. Ditunjukkan dengan Nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,912 menunjukkan adanya hubungan sangat kuat, dan nilai determinasi sebesar 83,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji f menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan, dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $140,396 > 3,159$ , hal ini juga diperkuat pvalue  $0,000 < 0,05$ .

## Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Edisi Pertama. Medan: Penerbit Madenatera
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Antonius Simanjuntak, dkk. (2017). Sejarah Pariwisata Menuju Perkembangan Pariwisata Indonesia. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Badriyah, Mila. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Bukit, Benjamin. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Desi, D. E. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika, 10(2), 221-230.
- Dewi, D.P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Donni Juni Priansa., 2017., Perencanaan dan Pengembangan SDM. Alfabeta, Bandung.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Maslow, A.H. 2018. Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). Pustaka Binaman. Jakarta.
- Nugroho, E. N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta. Jurnal Arastirma, 4(1).

- Puspasari, M., & Fitriah, W. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 1(2), 53-73.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022, November). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sakura java indonesia. In *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik* (Vol. 4, pp. 147-157).
- Siregar, L. D. M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 78-86.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Edited by S. (Editor) and R. D. (Editor). Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Silaen, N., R. (2021). *Kinerja Karyawan*. In U. Taufik (Ed). *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supriyati, S., & Pangaribuan, B. S. (2021). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.