

Ines Febrian

(6) PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA SE-KECAMATAN BAEBU...

-  Prodi Manajemen
 -  Fak. Ekonomi dan Bisnis
 -  LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III
-

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3145633027

22 Pages

Submission Date

Feb 4, 2025, 1:25 PM GMT+7

3,561 Words

Download Date

Feb 4, 2025, 1:30 PM GMT+7

22,796 Characters

File Name

riset_jurnal_ines_211120004Manajemen_-_Ines_Febrian.docx

File Size

79.4 KB

17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

17%  Internet sources

8%  Publications

0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 17% Internet sources
8% Publications
0% Submitted works (Student Papers)
-

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Type	Source	Percentage
1	Internet	ejournal.stein.ac.id	<1%
2	Internet	ojs.uho.ac.id	<1%
3	Internet	123dok.com	<1%
4	Internet	jonedu.org	<1%
5	Internet	repository.uinsu.ac.id	<1%
6	Internet	es.scribd.com	<1%
7	Internet	ejournal.uika-bogor.ac.id	<1%
8	Internet	vdocuments.mx	<1%
9	Publication	Mohammad Imam Maghfur, Joko Suyono, Denny Setyowati, Damarsari Ratnasah...	<1%
10	Internet	repository.unib.ac.id	<1%
11	Internet	anzdoc.com	<1%

12	Internet	
ejournal.ugkmb.ac.id	<1%	
13	Internet	
ejournal.unsrat.ac.id	<1%	
14	Internet	
eprints.unmas.ac.id	<1%	
15	Internet	
repo.stie-pembangunan.ac.id	<1%	
16	Publication	
Kurniati Tarae, Ocky Sundari. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Sinar Mas Land Tbk". <i>Jurnal Pengembangan dan Penerapan Teknologi</i> , 2018, 1(1), 1-10.	<1%	
17	Internet	
mafiadoc.com	<1%	
18	Internet	
repo.darmajaya.ac.id	<1%	
19	Internet	
www.stiepbm.ac.id	<1%	
20	Internet	
dspace.uc.ac.id	<1%	
21	Internet	
e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	<1%	
22	Internet	
journal.ikopin.ac.id	<1%	
23	Internet	
karya.brin.go.id	<1%	
24	Internet	
repository.umi.ac.id	<1%	
25	Internet	
repository.umy.ac.id	<1%	

26	Internet	
saburai.id		<1%
27	Internet	
jurnal.primagraha.ac.id		<1%
28	Internet	
repository.unhas.ac.id		<1%
29	Internet	
docplayer.info		<1%
30	Internet	
id.123dok.com		<1%
31	Internet	
karyailmiah.unisba.ac.id		<1%
32	Internet	
repository.uksw.edu		<1%
33	Internet	
scholar.ummetro.ac.id		<1%
34	Internet	
www.scribd.com		<1%

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA SE-KECAMATAN BAEBUNTA

Ines Febrian¹, Suparni Sampartan², Andi Rizkiyah Hasbi³

Universitas Muhammadiya Palopo

e-mail : inesfebrianines@gmail.com , suparni@umpalopo.ac.id,
andirizkiyahhasbi@umpalopo.ac.id

ABSTRAK

This research was conducted in Baebunta Village Employees. This study uses quantitative research which This research aims to analyze and assess the influence of work motivation and discipline on the performance of village employees in Baebunta District. The sample collection technique in this study uses peripheral data, secondary data, interviews, questionnaires, and observations. Total number of employees 80. The sample in this study was 44 respondents using the slovin formula. The research method used is linear regression with 2 independent variables processed using SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) Version 26. The results of the study stated that the value of the R Square determination coefficient of work motivation and work discipline was 0.693 or 69.3%, which means that work motivation and work discipline had an effect on employee performance by 69.3%. While the rest, $100\% - 69.3\% = 30.7\%$ is influenced by other variables that were not studied in this study

Keywords: The Influence of Work Motivation, and Work Discipline, on Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Pegawai Desa Sekecamatan Baebunta. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan menganalisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Desa Sekecamatan

Baebunta". Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan data perimer, data skunder, interview, kuesioner, dan observasi. Jumlah pegawai 80. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 44 responden yang di tentukan dengan rumus Slovin . metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linear dengan 2 variabel independen dianalisis menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 26. Hasil analisis pengelolahan data mengungkapkan bahwa nilai koefisien determinasi R Square Motivasi kerja dan Disiplin kerja sebesar 0.693 atau 69,3%, yang berarti bahwa Tingkat motivasi dan kedisiplinan kerja memberikan dampak terhadap kinerja pegawai sebesar 69,3%. Sementara itu, sisanya, yaitu 30,7% (hasil dari 100% - 69,3%), terpengaruh oleh factor lain yang tidak menjadi focus utama dalam penelitian ini.

Kta Kunci : Pengaruh Motivasi Kerja, danDisiplin Kerja, terhadap Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Di era modern ini, kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di level pemerintahan desa. Kecamatan Baebunta, sebagai salah satu wilayah administratif, memiliki pegawai desa yang memainkan peran vital dalam pelayanan publik. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan dan pengetahuan mereka, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut Dermawan Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kekuatan atau dorongan dalam diri seseorang yang mampu membangkitkan, mengarahkan, serta mengatur perilaku. Dengan demikian, motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu keadaan yang memotivasi atau menjadi alasan seseorang untuk secara sadar melakukan suatu tindakan atau aktivitas dengan tujuan meningkatkan kinerja dan pencapaian (Adinda et al., 2023). Di lingkungan pekerjaan, motivasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan kepada masyarakat. Namun, di kantor desa Baebunta seringkali pegawai menghadapi tantangan dalam hal motivasi, seperti kurangnya penghargaan atas prestasi,

lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan kurangnya tujuan yang jelas yang dimana itu mempengaruhi kinerja pada pegawai.

Menurut Siagian Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap yang mencerminkan rasa hormat, kepatuhan, dan ketiaatan terhadap aturan yang berlaku, baik yang tercatat maupun yang tidak tercatat. Selain itu, Disiplin kerja juga mencakup kesiapan untuk melaksanakan tugas serta menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang telah ditetapkan (Adinda et al., 2023). Disiplin yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dapat menciptakan suasana kerja yang teratur dan efisien. Namun, dalam praktiknya, pegawai desa di Baebunta sering menghadapi masalah disiplin, seperti kurangnya pengawasan, komunikasi yang tidak efektif, dan minimnya sanksi yang dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegaraan kinerja merupakan pencapaian kerja yang dilihat dari aspek kualitas dan jumlah pencapaian yang berhasil diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang sudah diberikan (Adinda et al., 2023). Namun, pegawai desa baebunta mengalami sebaliknya yang dimana kurang termotivasi dan disiplin yang mengakibatkan produktivitas yang rendah yang dimana itu mempengaruhi kinerja pegawai.

LITERATURE RIVIEW

Motivasi Kerja

Menurut Rivai motivasi dapat diartikan sebagai sekumpulan sikap dan keyakinan yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan tujuan yang ingin dicapainya. selain itu, motivasi juga merupakan kesiapan orang dalam berusaha untuk memenuhi kebutuhan organisasi, dengan tetap mempertimbangkan sejauh mana usaha tersebut dapat memenuhi kebutuhan individu (Aulia & Tsuraya, 2023).

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan disiplin kerja adalah tingkat kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi peraturan serta norma yang berlaku dalam perusahaan (Putri Hana Salsafila et al., 2023). Disiplin yang baik mencerminkan adanya tanggung jawab moral dan profesional dalam menjalankan tugas serta menjaga produktivitas organisasi .Disiplin kerja yang baik melibatkan berbagai aspek, seperti ketepatan waktu, penyelesaian tugas sesuai jadwal, dan ketaatan pada aturan dan regulasi yang berlaku.

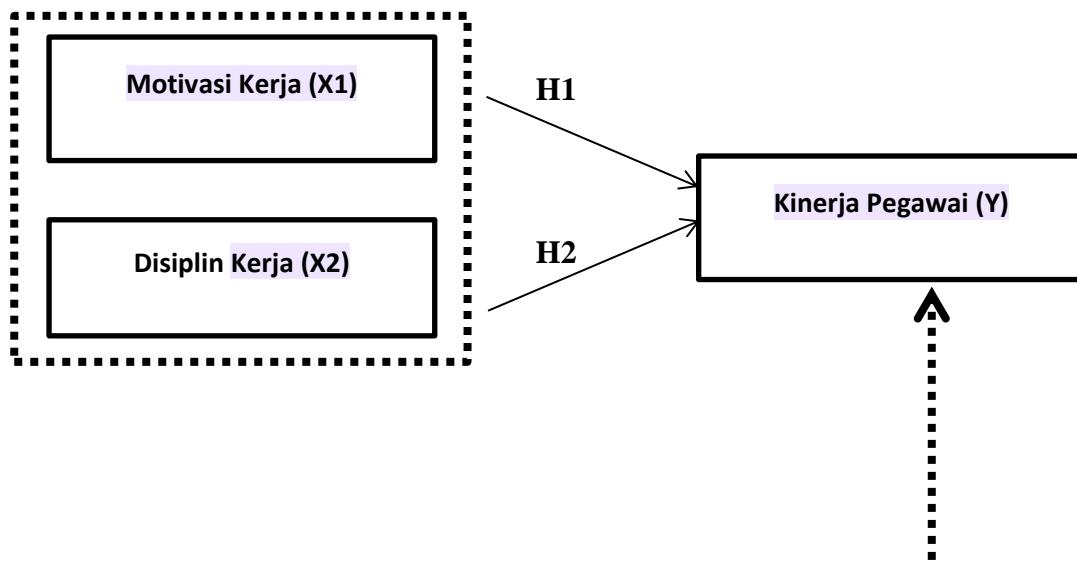
Menurut Nugrohadiet,Disiplin kerja dijelaskan sebagai tingkat kesadaran dan kesiapan individu untuk mengikuti semua peraturan organisasi serta norma social yang ada (Susanti & Aesah, 2022).

Kinerja pegawai

Menurut Sedarmayanti,kinerja pegawai dapat diartikan sebagai bentuk segala aktivitas yang dilakukan dan dapat diamati dalam lingkungan kerja. Meningkatkan kinerja pegawai menjadi aspek krusial bagi organisasi atau perusahaan,karena kinerja maksimal berperan dalam mendukung peningkatan profit. Selain itu, dengan efisiensi kerja yang semakin baik,tujuan organiasa dapat dicapai secara optimal tanpa harus bergantung pada bantuan eksternal. (Aulia & Tsuraya, 2023).

Berdasarkan pendapat sedarmayanti, kinerja merupakan hasil yang di capai oleh karyawan dalam keseluruhan proses manajemen, dimana pencapaian tersebut dapat dibuktikan secara nyata dan diukur dengan jelas (Putri Hana Salsafila et al., 2023).

Kerangka Pikir





H3



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori Penelitian Kuantitatif Asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan atau dampak antar variabel. Jenis penelitian ini digunakan karena penelitian berfokus pada dampak dari kedua variabel independen,yakni motivasi kerja dan disilin kerja terhadap variabel dependen. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan kondisi yang ada, tetapi juga menganalisis bagaimana variabel-variabel tersebut berhubungan secara statistik.

3.1.Tempat dan Durasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Baebunta,Kabupaten Luwu Utara,Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada kenyataan bahwa Baebunta merupakan salah satu kecamatan yang memiliki jumlah pegawai desa yang signifikan dan dianggap dapat mewakili karakteristik pegawai desa di daerah pedesaan lainnya di Kabupaten Luwu Utara. Kecamatan Baebunta memiliki sejumlah desa yang tersebar, dan kinerja pegawai desa merupakan aspek penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif di wilayah tersebut.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sasaran penelitian ini mencakup seluruh pegawai desa yang bertugas di Kecamatan Baebunta. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Kecamatan Baebunta, populasi penelitian ini berjumlah 80 pegawai yang tersebar di beberapa desa di wilayah tersebut. Populasi adalah keseluruhan subjek atau individu yang menjadi sasaran penelitian, di mana data yang diperoleh dari populasi ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai fenomena yang diteliti secara lebih representative.

b. Sampel

Mengambil sampel dari populasi adalah langkah penting dalam penelitian ini untuk memastikan bahwa analisis dapat dilakukan secara praktis dan efisien. Oleh karena itu, penelitian ini mengaplikasikan Metode Purposive Sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria yang diterapkan dalam pemilihan sampel adalah:

1. Pegawai desa yang telah bekerja minimal satu tahun.
2. Pegawai yang berperan aktif dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan di desa.
3. Pegawai yang memahami tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan.

3.2.Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu terdapat ada dua variabel independen, yakni motivasi kerja dan disiplin kerja, serta satu variabel dependen yakni kinerja pegawai berikut ini merupakan definisi operasional dari masing-masing variabel yang diteliti:

a. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja merupakan dorongan yang berasal factor internal maupun factor eksternal yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu di lingkungan tempat kerja.

b. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan integritas.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai atau yang diperoleh dari hasil seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja diukur berdasarkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

17

3.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid dan relevan, penelitian ini menerapkan beberapa metode pengumpulan data, antara lain:

a. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer dari responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian, dan akan diberikan kepada pegawai desa yang menjadi sampel penelitian. Setiap item pertanyaan dalam kuesioner menggunakan Skala Likert dengan lima opsi jawaban, yaitu:

- STS: Sangat Tidak Setuju
- TS: Tidak Setuju
- N: Netral
- S: Setuju
- SS: Sangat Setuju

Skala Likert dipilih karena memudahkan responden untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja mereka.

b. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder, seperti data jumlah pegawai desa, peraturan kerja, serta kebijakan terkait motivasi dan disiplin kerja yang berlaku di Kecamatan Baebunta. Data ini diperoleh dari arsip dan dokumen resmi yang dimiliki oleh pemerintah kecamatan dan desa.

c. Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan kemudian analisis dilakukan dengan menggunakan metode statistic untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Berikut adalah langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini.

d. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis utama, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrument penelitian (kuesioner) untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan valid dan konsisten:

1.Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk mengukur hal-hal yang tepat dan relevan. Item pertanyaan dianggap valid jika nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30.

2.Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam situasi yang berbeda. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha, instrument dianggap reliable jika nilai cronbach'Alpha melebihi 0,60.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Teknik regresi ini diterapkan untuk mengukur dampak dari dua variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Persamaan regresi yang diterapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

Y= Kinerja pegawai

X1= Motivasi kerja

X2 = Kedisiplinan kerja

α = Konstanta

e = Koefisien kesalahan

2. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan uji statistik sebagai berikut:

1
25
3
20

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk meengidentifikasi pengaruh setiap variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial. T-hitung dibandingkan dengan t-table, dan apabila t-hitung melebihi t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesis diterima.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antar Motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Jika nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel pada tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen diterima.

c. Koefisien R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai Sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dapat dilihat dari nilai R² yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Hasil Penelitian

a. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis utama, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrument penelitian (kuesioner) untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan valid dan consisten:

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk mengukur hal-hal yang tepat dan relevan. Item pertanyaan dianggap valid jika nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30.

Variable	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motvasi kerja	X1.1	527	0,295	Valid
	X1.2	484	0,295	Valid
	X1.3	447	0,295	Valid
	X1.4	618	0,295	Valid
	X1.5	469	0,295	Valid
	X1.6	502	0,295	Valid
Disiplin kerja	X2.1	484	0,295	Valid
	X2.2	444	0,295	Valid
	X2.3	413	0,295	Valid
	X2.4	554	0,295	Valid
	X2.5	446	0,295	Valid
	X2.6	404	0,295	Valid
Kinerja pegawai	Y1	467	0,295	Valid
	Y2	598	0,295	Valid
	Y3	585	0,295	Valid
	Y4	535	0,295	Valid
	Y5	644	0,295	Valid
	Y6	585	0,295	Valid

Sumber : Data di olah SPSS Ver.26 (2025).

Pada Tabel diatas Dengan $n = 75$, $df = n-2$, sehingga $df = 75 - 2 = 73$, dan tingkat signifikansi adalah 0,01 maka diperoleh nilai dari r tabel 0,295. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja pegawai (Y) adalah Valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam situasi yang berbeda. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha, instrument dianggap reliable jika nilai cronbach's Alpha melebihi 0,60.

24

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	0,685	Reliabel
Disiplin kerja	0,637	Reliabel
Kinerja pagawai	0,721	Reliabel

Dari hasil gambar diatas menunjukan hasil dari uji reliabilitas dengan cara cronbach's Alpha dinyatakan reliable karena nilai dari cronbach's alpha > 0,6 yaitu X1 0,685, X2 0,637, Y 0,721

4

Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Teknik regresi ini diterapkan untuk mengukur dampak dari dua variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pagawai). Persamaan regresi yang diterapkan adalah sebagai berikut:

Koeffisien^a

6

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		

1(Constant)	6.308	2.250		2.80 3	.007
Motivasi kerja	.575	.114	.543	5.03 6	.000
Disiplin kerja	.222	.113	.213	1.97 2	.053

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari output yang disajikan pada tabel diatas didapat persamaan regresi linear antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah :

$$Y = a + b_1 (X_1) + b_2 (X_2) + e$$

$$Y = 6.308 + 0.575 (X_1) + 0.222 (X_2) + 10\%$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja pegawai)

a = Kostanta

b= Koefisien regresi variabel independen

X1= Motivasi kerja

X2= Disiplin kerja

E = Standar Error

Penjelasan :

- Nilai konstanta sebesar 6.308 tidak di interpretasikan, karena dalam Skala Likert angka terkecil adalah 1, dan tidak ada angka 0.
- Koefisien regresi Motivasi kerja sebesar 0.575, yang berarti Ketika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dengan asumsi bahwa disiplin kerja (X2) tetap konstan.

- c) Koefisien regresi Disipli kerja sebesar 0.222 , mengandung arti ketika pemberian 0,34% Motivasi kerja dinaikan, maka akan meningkatkan kepuasan konsumen dengan asumsi kualitas pelayanan (X1) konstan.

a. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan uji statistik sebagai berikut:

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk meengidentifikasi pengaruh setiap variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial. H0 diterima apabila nilai t lebih kecil dari t-tabel,yang menunjukkan bahwa variabel dependen tidak memiliki pengaruh yang signifikansi (Sig). Sebaliknya, Berikut adalah parafrase kalimat tersebut Ha diterima apabila t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel, yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara individu memili pengaruh yang sig terhadap variabel dependen.

Koeffisien^a

Model	Koefisien Unstandarisasi		Koefisien Standarisasi	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(konstanta)	6.308	2.250		2.803	.007
Motivasi kerja	.575	.114	.543	5.036	.000
Disiplin kerja	.222	.113	.213	1.972	.043

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

21 Rumus table : $t (a/2; n - k - 1)$.

Hasil yang diperoleh : $t (0,1/2; 74 - 2 - 1) = t (0,05; 71) = 1,664$.

Berdasarkan nilai sig yang diperoleh untuk mengukur pengaruh variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Disiplin Kerja), diperoleh nilai t hitung untuk X1 ($5,036 > 1,666$), dan nilai signifikansi (Sig) variabel motivasi kerja (X1) 0,000 dimana ($0,000 < 0,05$), ($X2 > T\text{-tabel}$ ($1,972 > 1,666$)), sedangkan nilai signifikansi (Sig) dan nilai disiplin kerja (X2) 0,43 dimana ($0,04 < 0,05$). Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan Kalimat tersebut dapat diparafrasekan menjadi penolakan terhadap H_0 dan penerimaan H_a menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai."

2. Uji F (Uji Simultan)

3 Uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antar Motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Jika nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel pada tingkat signifikansi 0,05, dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

26 ANOVA^a

Model	Sum Of Squares	Df	Mean	F	Sig.
1 Regression	480.673	2	240.336	32.795	.000 ^b
Residual	520.314	71	7.328		
Total	1000.986	73			

a. Variabel terkait : Kinerja pegawai

b. Variabel prediktor: (konstanta), Disiplin kerja, Motivasi kerja

19 Berdasarkan Tabel Uji F menghasilkan nilai signifikan ($p\text{-value} < 0,05$), yang dimana hasil nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 dengan nilai F-hitung sebesar 32,795. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan F-hitung melebihi F-tabel sebesar 2,37, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Koefisien R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R² yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

5

Kontribusi Variabel Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standar Error Estimasi
1	.672 ^a	.452	.444	2.761

a. Variabel prediktor: (Konstanta), Motivasi kerja.

Pada table tersebut, terlihat bahwa nilai R square untuk variabel motivasi kerja adalah 0,672 atau 67,2%, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja pegawai sebesar 66,9%. Sementara itu,sisanya, yaitu sebanyak 32,8% (hasil dari 100% - 67,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis penelitian ini.

5

Kontribusi Variabel Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standar Error Estimasi
1	.543 ^a	.295	.285	3.132

a. Variabel prediktor: (Konstanta), Disiplin.

Pada tabel hasil Menunjukkan bahwa nilai R Square untuk variabel Disiplin kerja adalah 0,543 atau 54,3%, yang berarti Disiplin kerja memengaruhi Kinerja pegawai sebesar 54,3%. Sementara itu, sisanya, yaitu 100% - 54,3% = 45,7%, terpengaruh oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari analisis dalam penelitian ini.

Kontribusi variabel X1(motivasi kerja),X2(disiplin kerja),berpengaruh terhadap variabel Y(Kinerja pagawai).

Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standar Error Estimasi
1	.693 ^a	.480	.466	2.707

a. Variabel indicator:(konstanta) Disiplin kerja,Motivasi kerja

Pada tabel tersebut, terlihat bahwa nilai R Square untuk variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja adalah 0,693 atau 69,3%, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memengaruhi Kinerja pegawai sebesar 69,3%. Sementara

33

itu, sisanya, yaitu $100\% - 69,3\% = 30,7\%$, terpengaruh oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Dampak Motivasi kerja terhadap Kinerja pagawai

Hasil uji t mengindikasikan bahwa masing- masing variabel independen memiliki nilai signifikan ($p\text{-value} < 0,05$), yang dimana hasil pengaruh variabel X1 Motivasi kerja, menghasilkan nilai T-hitung X1 ($5,036 > 1,666$), Sementara itu, berdasarkan nilai signifikansi (Sig) yang diperoleh, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, di mana ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Abdullah & Winarno, 2022) Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk Cabang Rengat, dengan hasil yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di cabang tersebut.

b. Dampak Disiplin kerja Terhadap Kinerja pagawai

Hasil uji t mengindikasikan bahwa masing- masing variabel independen memiliki nilai signifikan ($p\text{-value} < 0,05$), yang dimana hasil pengaruh X2 Disiplin kerja, menghasilkan nilai T-hitung X2 ($1,972 > 1,666$), Nilai signifikansi (Sig) untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,043, di mana ($0,043 < 0,05$). Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima,yang mengindikasikan bahwa secara individu disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Umar (2021) yaitu Dampak Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

di Unit Pelaksana Teknisi Balai Pengujian dan Serifikasi Mutu Barang (BPSMB). Hasil temuan penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPSMB.

c. Dampak Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pagawai

Berdasarkan hasil Uji F menghasilkan nilai signifikan ($p\text{-value} < 0,05$), yang dimana Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) adalah 0,000, sedangkan nilai F hitung sebesar 32,795. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai f-hitung yang lebih besar dari pada f-tabel sebesar 2,37, dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Putra & Fernos (2023) yaitu Dampak Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

Berdasarkan hasil uji Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh variabel Motivasi kerja dan Disiplin Nilai sebesar 0,693 atau 69,3% menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 69,3%. Sementara itu, 30,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kesimpulan

kinerja pegawai desa di Kecamatan Baebunta sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan disiplin kerja. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, sangat penting untuk mendorong pegawai mencapai produktivitas dan kualitas layanan yang optimal. Namun, tantangan seperti kurangnya penghargaan atas prestasi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung seringkali menghambat motivasi mereka. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan yang teratur dan efisien, tetapi pegawai desa Baebunta kerap menghadapi masalah disiplin akibat pengawasan yang lemah, komunikasi yang tidak efektif, dan minimnya sanksi. Kombinasi dari motivasi dan disiplin yang rendah ini berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan publik di wilayah tersebut.

5.2. Saran

Sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai desa di Kecamatan Baebunta, diperlukan langkah-langkah strategis yang dapat memperkuat motivasi dan disiplin kerja. Pemerintah desa dapat memberikan penghargaan yang sesuai untuk setiap pencapaian pegawai guna meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih supportif dengan menyediakan fasilitas pendukung dan tujuan yang jelas. Selain itu, penerapan sistem pengawasan yang lebih konsisten dan efektif serta pemberlakuan sanksi yang tegas namun adil bagi pelanggaran disiplin akan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih terstruktur. Dengan adanya upaya ini, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat sehingga pelayanan publik di wilayah Kecamatan Baebunta menjadi lebih optimal.

