

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR KECAMATAN BENER PURWOREJO

Rimas Cahyo Saputro^{1*}, Dian Marlina Verawati²

^{1,2} Universitas Tidar

E-mail: ¹⁾ rimascahyo13@gmail.com, ²⁾ dianmarlina86@untidar.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu komponen yang digunakan untuk mengukur keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Bener Purworejo. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, survei ini menggunakan data primer yang diolah dari 40 responden sebagai sampelnya, dan dalam pengumpulan datanya, peneliti menggunakan cara membagikan kuesioner kepada respondennya. Setelah data terkumpul, maka akan dianalisa menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji determinasi dapat dikatakan bahwa, presentase pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 18,4%, sehingga pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan diluar penelitian ini sebesar 81,6%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

Employee performance is a component used to measure the success of an employee in completing his work. This study aims to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline on the performance of employees at the Bener Purworejo District Office. This research method uses a quantitative research type, this survey uses primary data that is processed from 40 respondents as the sample, and in collecting data, the researcher uses a method of distributing questionnaires to the respondents. After the data is collected, it will be analyzed using multiple linear regression analysis using SPSS. The results of this study indicate that motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. The work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while work motivation has a positive but not significant effect on employee performance. From the results of the determination test, it can be said that, the influence of work motivation and work discipline on employee performance is 18.4%, so the influence of other variables on employee performance outside this study is 81.6%.

Keywords: Performance, Work Motivation, Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Salah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan yaitu Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam sebuah Organisasi (Sari & Masruroh, 2018). Sebuah organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan apabila didalam sebuah organisasi tersebut terdapat sekumpulan Sumber Daya Manusia yang hanya mempunyai satu tujuan utama yang telah disepakati dan distujui oleh seluruh SDM yang ada didalamnya demi menjadikan organisasi tempat mereka bekerja dan mencari nafkah dapat berkembang dari tahun ke tahun yang akan mendatang. jika saja tujuan dan keinginan mereka dapat terwujudkan, tentu saja hasil kerja keras mereka akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkan oleh mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempunyai pengaruh yang penting dalam melihat baik buruknya kinerja karyawan. Faktor tadi dapat bersumber dari organisasi tersebut, ataupun bersumber dari karyawannya sendiri ataupun bisa berasal dari luar organisasi dan karyawan. Untuk faktor yang bersumber dari karyawan itu sendiri, salah satu diantaranya dapat dilihat dari sikap maupun tingkah laku karyawan itu sendiri yang mungkin dapat diimplementasikan pada bentuk disiplin kerja. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar secara sadar dan sengaja muncul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain motivasi tersebut, disiplin kerja karyawan juga perlu mendapat perhatian untuk ditingkatkan Kembali, upaya disiplin kerja yaitu untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan maupun mesin, dan semua jenis perlengkapan kerja yang disebabkan ketidak hati-hatian ataupun yang tidak disengaja, senda gurau ataupun pencurian. Dengan adanya kedisiplinan kerja ini diharapkan seluruh karyawan dapat lebih bertanggung jawab lagi terhadap tugas-tugas mereka sehingga kinerja karyawan akan lebih baik lagi, motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu indikator untuk menunjang kinerja karyawan di suatu organisasi ataupun perusahaan. Untuk mewujudkan sebuah pencapaian kinerja yang baik, maka manajemen harus memperhatikan apa saja faktor yang mungkin dapat meningkatkan dan syukur dapat mempertahankan kinerja seluruh karyawannya. Karena kinerja karyawan tidak timbul begitu saja tanpa adanya rencana yang baik dari manajemennya untuk mewujudkan tujuan mereka.

Tidaklah mudah untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi, tidak hanya menciptakan motivasi kerja yang tinggi, namun unsur disiplin kerja juga sangat berpengaruh. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab pribadi atas tugas yang telah diberikan, maka dari itu ini dapat mendorong peningkatan kinerja dari karyawan dan juga terwujudnya satu tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakatnya juga.

Pada penelitian ini, lokasi yang akan digunakan oleh peneliti yaitu Kantor Kecamatan Bener, Purworejo untuk meneliti pengaruh motivasi serta disiplin kerja. Kecamatan Bener dapat dikatakan sebagai *line office* berdasarkan pemerintah daerah yang secara langsung berhadapan dengan masyarakat dan juga memiliki tugas yang harus dijalankan yaitu membina seluruh desa/ kelurahan yang ada di Kecamatan Bener. Secara ringkas, Kecamatan Bener merupakan sebuah organisasi yang hidup dan juga melayani kehidupan seluruh masyarakat di Kecamatan Bener. Maka dari itu peranan dari sumber daya manusia sangatlah penting dalam organisasi ini (Effendi & Yogie, 2019).

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil dari suatu organisasi, baik itu organisasi yang bersifat profit maupun organisasi yang sifatnya itu non profit, yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Fester Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2014) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap perekonomian. Beberapa elemen kinerja menurut Harmani Pasolog dalam Irham (2012), yaitu:

- 1) Hasil kerja individual, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau secara kelompok.
- 2) Dalam menjalankan tugasnya, orang atau Lembaga tertentu diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau Lembaga tersebut diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik dan sungguh-sungguh
- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu ataupun lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah disetujui.
- 4) Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etik. Selain mematuhi aturan yang telah disetujui, pekerjaan tentunya harus sesuai dengan moral dan etika yang telah berlaku di masyarakat umum (Mangkunegara, 2016).

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi dapat diartikan dengan hasrat ataupun dorongan yang muncul dalam diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu. Secara Bahasa, istilah motivasi berasal dari Bahasa latin yaitu “*movore*”, yang diartikan dengan mobilitas atau dorongan untuk bergerak. Adapun tujuan dari motivasi tersebut menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018), sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
- 2) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan,
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- 4) Meningkatkan kinerja karyawan,
- 5) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Djendoko, 2003).

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017), Disiplin kerja dapat diartikan dengan aktivitas manajemen untuk melakukan ataupun menjalankan standar-standar organisasional. Keteraturan merupakan karakteristik primer organisasi dan kedisiplinan merupakan salah satu metode atau cara untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin kerja disini, berupaya untuk mencegah kerusakan ataupun kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang ditimbulkan karena ketidakhati-hatian, senda gurau ataupun pencurian.

Menurut Sinambela (2012), fungsi dari disiplin kerja dalam organisasi dapat dilihat pada empat perspektif, yaitu restributif, korektif, hak-hak individual, dan ultitarian. Terdapat indikator-indikator disiplin kerja menurut Handoko (Simanjuntak & Hamali, 2016), yaitu: a) disiplin preventif, b) disiplin korektif, c) disiplin progresif (Effendi & Yogie, 2019). Berdasarkan pemaparan diatas, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan

menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Bener Purworejo.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi Kerja

Konsep motivasi adalah hadiah atau generasi motif. Atau dapat diartikan sebagai objek atau kondisi sebagai motif. Oleh karena itu, motivasi kerja inilah yang membangkitkan semangat kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang pekerja untuk bekerja menentukan besar kecilnya kinerjanya (Cassio, 2015). Menurut Hasibun, tujuan motivasi meliputi :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas karyawan
- c) Menjaga stabilitas karyawan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengoptimalkan rekrutmen karyawan
- f) Membangun lingkungan dan hubungan kerja yang positif

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses penjelasan kekuatan pribadi, arah dan ketekunan untuk mencapai tujuan. Ada tiga elemen utama dari definisi ini adalah intensitas, arah dan ketekunan (Adha et al., 2019).

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang itu sendiri. Menurut Siagian (2014) disiplin kerja adalah alat manajemen mendorong anggota organisasi untuk memenuhinya persyaratan untuk kondisi yang berbeda (Ferawati, 2017).

Menurut Mangkunegara (2001) disiplin kerja memiliki dua indikator, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Hasibuan (2008) menjelaskan tentang indikator disiplin karyawan organisasi yaitu tujuan dan keterampilan, model peran kepemimpinan, kompensasi, keadilan, pengawasan yang melekat, sanksi hukuman, penegakan dan hubungan kemanusiaan (Safitri et al., 2013).

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan dengan hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh instansi, baik di pemerintahan maupun di perusahaan, yang dilakukan oleh manajer dan karyawan (SDM) yang bekerja pada instansi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abdullah Maruf, 2014).

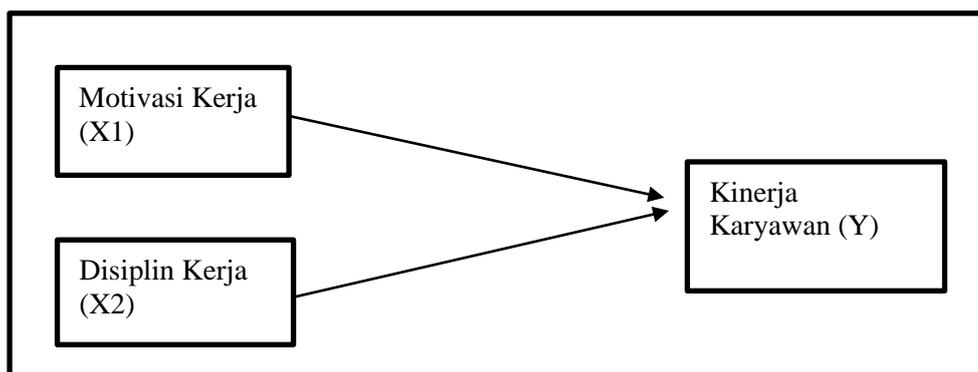
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait data dalam bentuk program numerik atau statistik (Sari, 2017). Desain penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian asosiatif, tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu untuk melihat pengaruh antara dua variabel atau lebih, maka sebab itu menjadi dasar pertimbangan peneliti untuk memilih penelitian ini. Menurut Sugiyono (2011) penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menyelidiki hubungan antara dua variabel. Penelitian ini menjelaskan bagaimana variabel independennya (motivasi dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel dependennya (Kinerja karyawan) (Ningsi et al., 2017).

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Bener Purworejo yang beralamatkan pada Jl. Magelang KM 11 Bener Purworejo 54183, alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah sebuah fenomena yang berhubungan antara variabel motivasi serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Bener (Sudarso, 2020).

Teknik yang digunakan dalam mendapatkan data pada penelitian ini adalah dengan kuisisioner dengan skala likert, yaitu suatu metode pengumpulan data melalui satu formulir yang meliputi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dituju pada individu atau sekelompok individu untuk memperoleh jawaban yang diperlukan oleh peneliti (Jumino, 2008)

Data primer merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yang dikumpulkan langsung dari responden melalui survei atau kuesioner yang telah dibagikan. Kuesioner yang digunakan dalam survei ini adalah pertanyaan tertutup dimana responden hanya cukup memilih alternatif jawaban dari pertanyaan yang diberikan, Dalam hal pengukuran, menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju). *Skala likert* digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator variabel survei atau kuesioner tersebut. Data yang terkumpul dianalisis berdasarkan analisis regresi linier berganda menggunakan software IBM SPSS Statistik 24. Motivasi kerja dan Disiplin kerja sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, itu merupakan variabel-variabel yang diteliti oleh peneliti.



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis

4.1.1. Analisis Uji Validitas Variabel

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item yang menjadi indikator variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid. Hasil ini dapat dibuktikan dengan r -hitung yang lebih besar dari pada r -tabel. Adapun r -tabel untuk 40 responden yaitu 0,3044, maka dari itu item survei dengan nilai diatas 0,3044 dapat dinyatakan valid

Tabel 1 Uji Validitas Motivasi Kerja

Validitas Motivasi Kerja			
Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,486		
Pertanyaan 2	0,615		
Pertanyaan 3	0,483	0,3044	Valid
Pertanyaan 4	0,495		
Pertanyaan 5	0,474		

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, telah dilakukannya uji validitas atas variabel Motivasi Kerja (X1) yang telah diberikan kepada 40 responden, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 5 butir pertanyaan, mendapatkan taraf signifikansi 5% sebesar 0,3044. Maka dari itu dapat diartikan sebagai r -hitung $>$ r -tabel, sehingga semuanya dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Disiplin Kerja

Validitas Disiplin Kerja			
Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,543		
Pertanyaan 2	0,330		
Pertanyaan 3	0,460	0,3044	Valid
Pertanyaan 4	0,453		
Pertanyaan 5	0,503		

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas, telah dilakukannya uji validasi atas variabel Disiplin Kerja (X2) yang telah disajikan kepada 40 responden, dengan jumlah pertanyaan yang diberikan sebanyak 5 butir pertanyaan. Kesemuanya dapat dikatakan valid karena memiliki taraf signifikansi 5% sebesar 0,3044 dengan r -hitung $>$ r -tabel.

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Validitas Kinerja Karyawan			
Pertanyaan	r⁻hitung	r⁻tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,413		
Pertanyaan 2	0,607		
Pertanyaan 3	0,687	0,3044	Valid
Pertanyaan 4	0,524		
Pertanyaan 5	0,484		

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas, telah dilakukannya uji validitas atas variabel Kinerja Karyawan (Y) yang telah disajikan kepada 40 responden, dengan jumlah pertanyaan yang diberikan pada responden sebanyak 5 pertanyaan. Semuanya dapat dikatakan valid karena r-hitung > r-tabel yang memiliki taraf signifikansi 5% sebesar 0,3044

Selanjutnya yaitu pengujian reabilitas, adalah alat untuk mengukur konsistensi survei atau kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau komposisi. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika seseorang yang telah menjawab pertanyaan, dapat konsisten atau stabilitas dari waktu ke waktu (Rofifah, 2020).

Ketika nilai Cronbach alpha melebihi dari 0,60 maka variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel (Cookson & Stirk, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item yang menjadi indikator variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.1.2. Uji Reliabilitas

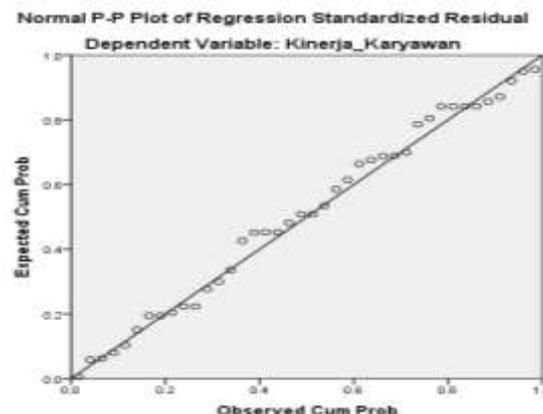
Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	N of Items	Hasil
0,614	15	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil uji Reabilitas dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan table 4, nilai Cronbach alpha adalah 0,614 yang dapat diartikan lebih besar dari 0,60 sehingga hasilnya dapat dianggap reliabel.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik



Gambar 2 Uji Normalitas

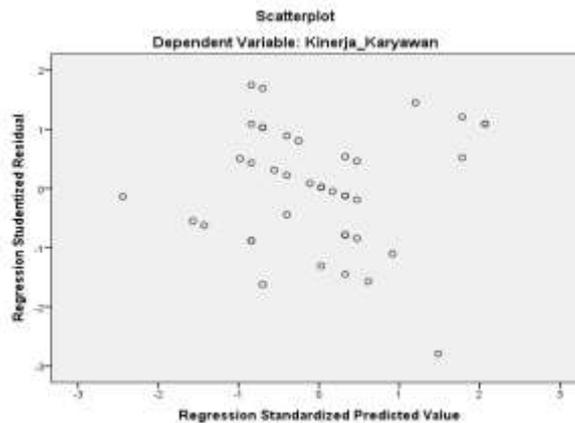
Hasil uji Normalitas pada gambar 2 menunjukkan bahwa distribusi data di sekitar diagonal ditambahkan ke varians data ke arah diagonal plot yang relevan. Oleh karena itu, model regresi untuk penilaian ini adalah, menurut hipotesis normalitas, tidak ada masalah. Artinya sebaran datanya berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,638	1,567
Disiplin Kerja	0,638	1,567

Sumber: Data Diolah 2022

Tabel 5 menunjukkan hasil uji multikolinearitas. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas, yang disebabkan oleh variabel motivasi kerja dan variable disiplin kerja memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,01.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik terdistribusi secara acak dan keatas dan kebawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak terdapat pola yang jelas. Dapat dikatakan model regresi tidak mengalami Heteroskedastisitas, sehingga layak menggunakannya untuk memprediksi variable Kinerja Karyawan (Y).

4.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.326	4.160		2.482	.018
1 Motivasi_Kerja	.103	.209	.091	.491	.627
Disiplin_Kerja	.422	.213	.368	1.979	.055

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Dari data pada tabel 6, dapat dihasilkan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,326 + 0,103 X_1 + 0,422 X_2 + e$$

Nilai konstanta (a) adalah 10,326. Artinya nilai konstanta kinerja karyawan (Y) tanpa variasi Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yang dianggap nol semuanya adalah 10,326. Dengan demikian, jika variable (X1,X2) konstan maka nilai Kinerja Karyawan adalah 10,326.

Nilai koefisien (β_1), Variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,103 artinya jika variable motivasi kerja bernilai nol maka kinerja pegawai sebesar 0,103. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja sebesar satu-satuan juga meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,103.

Nilai koefisien (β_2) sebesar 0,422 untuk variabel disiplin kerja (X2) berarti kinerja karyawan sebesar 0,422 bila variabel disiplin kerja bernilai nol. Oleh karena itu, peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu-satuan juga meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,422.

4.1.5. Uji Simultan (F)

Tabel 7 Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	20.227	2	10.114	4.173	.023 ^b
1	Residual	89.673	37	2.424		
	Total	109.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil Uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,023. Nilai ini kurang dari 0,05. Artinya fluktuasi motivasi kerja (X1) dan fluktuasi Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Kecamatan Bener.

4.1.6. Uj Parsial (Uji T)

Tabel 8 Hasil Uji T

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	0,627	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	0,055	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2022

Dengan menggunakan data pada tabel, dapat disimpulkan dari hasil Uji T bahwa motivasi kerja (X1) = 0,627 > 0,05 artinya variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan Disiplin Kerja (X2) = 0,055 < 0,05 artinya variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

4.1.7. Uji Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 ^a	.184	.140	1.557

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9, koefisien determinasi nilai sebesar 0,184 dengan variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 18,4%, sisanya sebesar 81,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis data pada Uji T menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,627 yang melebihi nilai 0,05. Sehingga dapat diteorikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Bener Purworejo. Hasil ini pun juga sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sudarso, 2020). Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Jufrizen, 2016); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Sadat et al., 2020); (Farisi et al., 2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas pelanggan. Karena signifikansi 0,055 lebih kecil dari pada 0,05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa fluktuasi disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Indikator yang termasuk yaitu aktifitas manajemen dalam melakukan ataupun menjalankan semua standar-standar yang ada dalam organisasi tersebut. Keteraturan dapat diartikan sebagai karakteristik primer dari organisasi tersebut dan kedisiplinan dapat diartikan sebagai salah satu metode atau cara untuk memelihara atas keteraturan tersebut. Disiplin kerja disini berupaya dalam mencegah segala kerusakan ataupun kehilangan harta benda, mesin, peralatan kantor, dan perlengkapan kerja yang dapat diakibatkan oleh ketidakhati-hatian karyawan, ataupun senda gurau bahkan hingga pencurian. Diharapkan dengan adanya kedisiplinan kerja ini seluruh karyawan dapat lebih menghargai dan bertanggung jawab lagi atas seluruh tugas-tugas mereka sehingga kinerja seluruh karyawan akan meningkat. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh (Hartanto et al., 2018) dan (Sudarso, 2020) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan diambil berdasarkan temuan riset Kantor Kecamatan Bener Purworejo, motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi $0,627 > 0,05$ dan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,055 < 0,05$ dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja. Temuan tersebut memberikan implikasi bahwa meningkatkan kedisiplinan kerja bagi karyawan dapat memberikan imbas untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan dalam suatu organisasi. Dengan meningkatnya kinerja dari karyawannya, diharapkan seluruh karyawan dapat lebih bertanggung jawab lagi dalam menyelesaikan seluruh tugas-tugas mereka.

Berdasarkan hasil dan simpulan penelitian, peneliti memberikan saran yang dapat digunakan untuk acuan dalam pembuatan penelitian selanjutnya, seperti dapat memperluassampel survei untuk menggeneralisasi hasil survei dengan menambahkan variabel baru untuk pembuatan penelitian selanjutnya agar lebih menarik dan memberikan hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, juga dapat menambahkan jumlah indikator dalam variabel survei untuk menghasilkan hasil survei yang dapat menghasilkan banyak manfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2019). *Pelayanan Publik Di Era Tatanan Normal Baru*.
- Djendoko, D. (2003). *Motivasi Kerja*. 7–18.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>
- F Cassio. (2015). Pandji, Anoraga. Psikologi Kerja .(Jakarta : PT Rineka Cipta,1992), hlm.34 8. *Psikologi Kerja*, 8–72.
- Fahmi, I. (2014). *Analisis Kinerja Keuangan*. Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(2), 226–241.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Irhama, F. (2012). Analisis laporan keuangan. *Bandung: Alfabeta*.

- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 17(02).
- Jumino. (2008). Pengaruh Desain Interior Terhadap Minat Berkunjung Masyarakat Di Perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY)*, 1, 27–32.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (14th Ed.; S. Sandiasih, Ed.). *PT Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2001). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Ningsi, S. W., Mahardiana, L., & Risnawati. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 3(1), 69–78.
- Rofifah, D. (2020). Reliabilitas artinya kestabilan pengukuran. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* /, 1(4), 1044–1054.
- Sari, M., & Masrurroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(02), 36–51.
- Sari, S. amelia. (2017). Hakikat Otonomi Daerah dalam Sistem Ketatanegaraan Di Indonesia. 549, *מִים וְהַשְׁקִייה*(2), 42–40.
- Simanjuntak, B., & Hamali, A. Y. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung*.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi. *Yogyakarta: Graha Ilmu*, 11.
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 179. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3902>
- Sugiyono, P. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.