J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.3, No.6, Oktober 2024

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi

Celine Andiesta[1], Popon Rabia Adawia[2]
[1,2] Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: celineandiesta10@gmail.com[1], popon.pra.@bsi.ac.id [2]

Article History:
Received: 15 September 2024
Revised: 01 Oktober 2024
Accepted: 03 Oktober 2024

Keywords: *motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai*

***Abstract**: Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik, populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Karang Bahagia yaitu pegawai negeri sipil dan tenaga harian lepas. Data didapat dengan menyebar kuisioner dan dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi parsial dan simultan. Sehingga didapat hasil penelitian baik secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Salah satu strategi yang digunakan untuk mengelola orang adalah manajemen SDM. Manajemen adalah untuk mencapai pengendalian ,pengelompokan, perencanaan, dan kepemimpinan. Dimana maksud dari SDM untuk memenuhi kebutuhan lembaga akan partisipasi pegawai (Ridha & Wijaya, 2020).

Motivasi individu merupakan keadaan mendasar yang mendorong keinginannya untuk menyelesaikan suatu tindakan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Selain itu, semua organisasi umumnya merasa bahwa penampilan setiap karyawan harus ditingkatkan (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Motivasi sering kali dianggap sebagai tujuan atau kekuatan pendorong. Tujuan ini berfungsi sebagai motivator utama seseorang untuk melakukan upaya-upaya yang diperlukan untuk memperoleh atau mewujudkan tujuannya, baik yang menguntungkan maupun yang tidak.

Menurut (Handoko, 2020) "Motivasi seseorang adalah suatu kondisi psikologis yang memicu keinginannya untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuannya". Indikator motivasi karir, motivasi sosial, motivasi berprestasi, dan motivasi profesional digunakan untuk mengukur motivasi kerja (Fajri & Terza Rahman, 2021).

Disiplin merupakan kemampuan utama yang dapat digunakan dari sumber daya manusia pengurus karena semakin tinggi kedisiplinan seorang wakil maka semakin baik pula presentasi pekerjanya (Hasibuan & Munasib, 2020).

Dalam konteks disiplin kerja, disiplin merujuk pada perilaku dan sikap yang teratur, teratur, dan terencana dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Ini melibatkan kepatuhan terhadap aturan, norma-norma, dan standar yang berlaku di tempat kerja, serta kemampuan untuk mematuhi jadwal, menghormati waktu, dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan "Disiplin kerja adalah pengetahuan dan kemauan untuk mematuhi semua norma sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku". Ada beberapa indikator disiplin yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab.

Kinerja pegawai ditentukan oleh dorongan dan kapasitasnya untuk menghasilkan hasil kerja yang sebaik-baiknya bagi organisasi. Para pekerja akan termotivasi, memiliki keterampilan tertentu, dan memberikan pekerjaan yang berkualitas.

Secara etimologi, kata "kinerja" berasal dari bahasa Jawa "kerja" yang berarti pekerjaan atau aktivitas, dan awalan "kin-" yang memberikan makna intensif atau penekanan. Jadi, secara harfiah, "kinerja" dapat diartikan sebagai "kerja yang intensif" atau "aktivitas yang ditekankan." Dalam konteks yang lebih luas, kinerja mengacu pada tingkat keefektifan dan keefisiensian dalam melakukan suatu tugas, pekerjaan, atau aktivitas.

Menurut Fadel menyajikan sejumlah metrik untuk menilai kinerja pekerja, termasuk :

1. Pemahaman atas tupoksi
2. Inovasi
3. Kecepatan kerja

Salah satu instansi pemerintah yang terlibat dalam pembangunan wilayah administratif, Kantor Kecamatan Karang Bahagia merupakan bagian wilayah Kabupaten Bekasi yang berada di bawah arahan Bupati. Bupati juga menjalankan sebagian kewenangan Bupati sebagai penyelenggara Pemerintahan Umum. Di Kecamatan Karang Bahagia, camat menjalankan kegiatan Pemerintah Pusat secara bertahap.

Namun nampaknya masih banyak tantangan yang harus diatasi di Kantor Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga menjadi tantangan dalam mencapai tujuan organisasi dengan sukses. Di Kantor Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi, kondisinya masih belum sempurna. Tantangan yang ada di Kantor Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi juga lebih banyak.

Kenyataannya kondisi Kantor Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi, khususnya kinerja aparatur pelaksana, tidak selalu dalam kondisi terbaik. Penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi didasarkan pada informasi di atas.

Mengingat konteks yang telah diberikan sebelumnya, permasalahannya diungkapkan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi ?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi ?

Berdasarkan permasalahan di atas, berikut adalah tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara simultan pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan uraian dan evolusi kerangka tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi.
2. Ha1 : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi.
3. Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi.
4. Ha2 : Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi.
5. Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi.
6. Ha3 : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian statistik kuantitatif. Dengan menggunakan statistik kuantitatif, penelitian ini menguji pengaruh secara parsial dan simultan dua variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, peneliti menggunakan strategi kuesioner, yaitu mengirimkan survei. Teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini.

1. Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) Item atau subjek yang peneliti putuskan untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya membentuk populasi. Fitur dan jumlah populasi juga dipilih. Seluruh masyarakat yang mengikuti penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi.

Sasaran penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi yang bekerja selama satu bulan terhitung tanggal 13 Mei 2024 sampai dengan tanggal 13 Juni 2024 yang berjumlah 46 orang. Dari pegawai tersebut, 15 orang merupakan pegawai negeri, 23 orang adalah pekerja harian lepas. , 4 orang petugas keamanan, dan 4 orang petugas kebersihan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang lebih besar yang dipilih secara acak dari populasi yang lebih besar tersebut untuk mempelajari dan mempelajari lebih lanjut tentang

ciri-ciri bagian tertentu. Peserta penelitian ini berjumlah 38 orang, terdiri dari 23 pekerja harian lepas dan 15 pegawai negeri Kecamatan Karang Bahagia.

Sampel pada penelitian ini masuk ke dalam *purposive sampling* dimana menurut (Sugiyono, 2019) adalah pengambilan sampel memilih jumlah sampel yang akan dianalisis dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu sesuai dengan kriteria yang dimaksudkan, kriteria tersebut adalah pegawai negeri sipil dan tenaga harian lepas yang akan dijadikan sampel peneliti.

Jadi pada sampel ini nantinya akan disebarkan kuesioner untuk diisi dan dijawab sesuai dengan penelitian poin dari masing-masing individu kuesioner yang berjumlah, nantinya hasil dari kuesioner akan ditarik kesimpulannya dan untuk dituangkan pada hasil penelitian.

3. Pengukuran

Skala *likert* digunakan sebagai alat penilaian dalam penelitian ini. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap responden secara keseluruhan terhadap setiap pertanyaan yang berkaitan dengan topik atau variabel yang dinilai. Berikut adalah alternatif balasan dan jawaban yang digunakan pada saat pengukuran menggunakan metode skala likert :

Keterangan	Simbol	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : (Sugiyono, 2019)

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Kuisioner

Peneliti akan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala *likert* kepada pegawai Kecamatan Karang Bahagia dan hasil kuesioner ini nantinya akan didapatkan dari jawaban yang diisi oleh 38 responden dari pegawai yang bekerja di Kecamatan Karang Bahagia.

2. Observasi

Tujuan dari proses observasi adalah untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, hal ini berfungsi sebagai landasan untuk menetapkan kriteria yang akan menentukan tindakan yang diambil (Khairun et al., 2021). Observasi ini dilakukan penulis selama masa penelitian dan dilakukan di seluruh bagian pada kantor Kecamatan Karang Bahagia periode tanggal 13 Mei – 13 Juni 2024.

3. Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2019) Buku, makalah, jurnal, referensi, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian saat ini atau yang akan datang semuanya merupakan bagian dari tinjauan pustaka, yaitu metode pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut (Ghozali, 2021) tujuannya adalah memeriksa distribusi variabel sisa atau perancu model regresi. Regresi yang balik dihasilkan oleh data yang berdistribusi normal. Untuk mengkonfirmasi hasil uji normalitas, digunakan uji statistik *non-parametrik Kolmolgorov-Smirnov*. Suatu distribusi dianggap normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05; abnormal jika nilainya kurang dari 0,05.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,343	6,914		2,364	,024		
	Motivasi Kerja	,161	,170	,157	,947	,350	,814	1,229
	Disiplin Kerja	,378	,170	,371	2,232	,032	,814	1,229

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah spss 2024

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas *One-Sampel Kolmogrov-Smirnov* pada tabel diatas. Maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dinyatakan terdistribusi normal karena nilai signifikansi 0,200 > 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) Istilah heteroskedastisitas mengacu pada adanya versi variabel yang berbeda dalam model regresi. Apabila yang terjadi justru sebaliknya dan nilai semua variabel dalam model regresi sama, maka hal ini disebut homoskedastisitas.
Menggunakan angka probabilitas unltuk menginformasikan pilihan sesuai dengan pedoman berikut:

a. Jika nilai signifikan > 0,05, maka hipotesis diterima atau heteroskedastisitas.
b. Jika nilai signifikan < 0,05, maka hipotesis ditolak atau homoskedastisitas.

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,208	3,563		2,584	,014
	Motivasi Kerja	-,017	,088	-,034	-,193	,848
	Disiplin Kerja	-,141	,087	-,287	-1,610	,116
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber : Data primer yang diolah spss 2024

Berdasarkan tabel diatas uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) nilai signifikansi sebesar 0,848 > 0,05 dan variabel disiplin kerja (X2) nilai signifikansi sebesar 0,116 > 0,05 yang berarti hipotesis diterima karena tidak terjadi heterokedastisitas dalam data.

3. Uji Multikolinieritas

Pedoman keputusan multikolinieritas menurut (Priyatna, 2020) adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF) :
Pedoman keputusan berdasarkan nilai *tolerance* :
a. Jika nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
b. Jika nilai tolerance < 0,10 maka terjadi multikolinieritas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,90216142
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,053
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah spss 2024

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas diatas diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai nilai tolerance sebesar 0,814 dan nilai VIF sebesar 1,229 lebih besar dari nilai tolerance 0,01 dan VIF 0,10. Maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2019) Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode untuk memprediksi bagaimana perubahan suatu variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen lainnya. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel dependen jika satu atau lebih variabel independen. Pada penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dan independen yaitu Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,343	6,914		2,364	,024
	Motivasi Kerja	,161	,170	,157	,947	,350
	Disiplin Kerja	,378	,170	,371	2,232	,032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah spss 2024

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel diatas. Diketahui nilai koefisien variabel independen X1 = 0,161, X2 = 0,378 nilai konstanta sebesar 16,343. Oleh karena itu model persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

Y = + β1.X1 + β2.X2

Y = 16,343 + 0,161X1 + 0,378X2

Keterangan

Y : Kinerja Pegawai

: Konstanta

β1 : Nilai Koefisien Regresi X1

β2 : Nilai Koefisien Regresi X2

sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta bernilai 16,343 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja konstan atau tetap, maka kinerja pegawai 16,343.
2. Jika variabel motivasi kerja bernilai 1 satuan dan variabel disiplin kerja bernilai konstan atau bernilai nol, maka variabel kinerja pegawai tidak akan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Nilai koefisien motivasi kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,161 yang menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat, namun dalam penelitian ini motivasi kerja tidak berpengaruh tehadap kinerja pegawai.
3. Jika variabel disiplin kerja bernilai 1 satuan dan variabel motivasi kerja bernilai konstan atau bernilai nol, maka variabel kinerja pegawai akan terjadi kenaikan sebesar 0,378 satuan. Nilai koefisien disiplin kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,378 yang mennnjukkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Menurut (Sugiyono, 2019) Uji T atau pegujian secara parsial digunakan untuk mengetahui

pengaruh antara variable independen dan variable dependen, dengan menjaga salah satu variable independen tetap atau dikendalikan. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :
Ho : t hitung < t tabel maka, tidak memiliki pengaruh antara variabel dependen terhadap variable independen.
Ha : t hitung > t tabel maka, memiliki pengaruh antara variabel dependen terhadap variable independen.
Berikut tabel penelitian :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,343	6,914		2,364	,024
	Motivasi Kerja	,161	,170	,157	,947	,350
	Disiplin Kerja	,378	,170	,371	2,232	,032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah spss 2024

a. Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil uji T nilai T_{hitung} sebesar 0,947 dan T_{tabel} 1,690 yang artinya T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} dan nilai signifikasi 0,350 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil uji T nilai T_{hitung} sebesar 2,232 dan T_{tabel} 1,690 yang artinya T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} dan nilai signifikasi 0,032 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel independen motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).
Kriteria uji F (simultan) :

a. Berdasarkan nilai statistik tabel

1) Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: Ho diterima dan Ha ditolak artinya adalah model regresi tidak signifikan atau motivasi kerja dan disiplin kerja tidak bisa digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.
2) Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: Ho ditolak Ha diterima artinya adalah model regresi berpengaruh signifikan atau motivasi kerja (X1)dan disiplin kerja (X2) dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai (Y).

b. Berdasarkan nilai probabilitas
   1) Jika nilai probabilitas > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
   2) Jika nilai probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha ditolak yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152,317	2	76,158	4,731	,015[b]
	Residual	563,394	35	16,097		
	Total	715,711	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data primer yang diolah spss 2024

Berdasarkan tabel hasil uji F diatas dapat dilihat nilai signifikansi 0,015 < 0,05 dan diperoleh nilai Ftabel 3,267. Dengan demikian Fhitung > Ftabel (4,731< 3,267) ini menunjukan bahwa variabel independen motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi ini adalah untuk mengetahui seberapa baik model dapat menjelaskan hubungan antara variabel dependen (diwakili dengan nilai *Adjusted R-Squared*) dan pengaruh gabungan (simultan) dari variabel independen. Koefisien determinasi dalam model regresi menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Tabel Ringkasan Model menampilkan nilai *R-squared* (R2) yang mewakili koefisien determinasi. Ketika koefisien determinasinya kecil maka variabel independen tidak dapat berbuat banyak untuk menjelaskan variabel dependen. Sebaiknya jika jauh dari nol namun mendekati satu, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dapat memprediksi variabel dependen dengan seluruh data yang dibutuhkan (Ghozali, 2021).

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial adalah uji untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,317[a]	,101	,076	4,22812

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah spss 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,101 atau 10,1 %, jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,101 atau 10,1%.

b. Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,439[a]	,193	,170	4,00633

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data primer yang diolah spss 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,193 atau 19,3 %, jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,193 atau 19,3 %.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461[a]	,213	,168	4,01210

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

Sumber : Data primer yang diolah spss 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,213 atau 21,3% jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,213 atau 21,3%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi". Sebagaimana dengan didasari data-data yang telah dianalisis oleh peneliti, maka peneliti menarik berbagai kesimpulan yaitu :

1. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi. Karena didasari pada hasil uji T yang menunjukan nilai Thitung < Ttabel sebesar (0,947 < 1,690) sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi. Karena didasari pada hasil uji T yang menunjukan nilai Thitung > Ttabel (2,232 > 1,690) sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi.

3. Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi. Hal ini didasari pada hasil uji F yang menunjukan F_{hitung} > F_{tabel} (4,731< 3,267) sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karang Bahagia.

Saran

1. Bagi Pimpinan Kecamatan Karang Bahagia Kabupaten Bekasi
   Guna meningkatkan komitmen pegawai dalam meninggikan hasil prestasi kerja, diharapkan pihak Kantor Camat Karang Bahagia memperhatikan lagi motivasi kerja pegawai, karna apabila pegawai merasa nyaman dalam bekerjanya maka kinerja pegawai juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki *skill* dan memiliki kinerja yang bagus.
2. Bagi Aparatur
   Sebagai bahan masukan untuk sejauh mana tentang komitmen pegawai serta memperhatikan unsur-unsur apa yang membuat pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerja, sehingga nantinya tidak merugikan Aparatur. Tingginya komitmen pegawai yang tidak hanya asal bekerja dengan alasan mencari nafkah akan membuat pegawai sigap dan semangat dalam mengerjakan tugasnya sepenuh hati.
3. Bagi peneliti berikutnya
   Bagi peneliti yang nantinya melakukan penelitian khusunya penelitian yang menggunakan variabel sama, penulis menyarankan agar dapat menambah variabel bebas lainnya dalam memandang pengaruh kinerja pegawai sehingga hasilnya yang dicapai lebih ideal dan dapat memperbaharui pengetahuan atau pemahaman dengan lebih gamblang.

DAFTAR REFERENSI

Fajri, C., & Terza Rahman, Y. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *4*(1), 211–220.

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Universitas Diponegoro.

Handoko, T. . (2020). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE.

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(September), 247–258.

Khairun, D. Y., Hakim, I. Al, & Abadi, R. F. (2021). Pengembangan pedoman observasi anak berkesulitan membaca (dyslexia). *Jurnal UNIK: Pendidikan Luar Biasa*, *6*(1), 59. https://doi.org/10.30870/unik.v6i1.11877

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *1*(3), 197–207. https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18

Priyatna. (2020). *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Yayasan Kita Menulis.

Ridha, C., & Wijaya, C. (2020). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Fenomena Bottle-Neck Pamen Polri. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, *18*(2), 24–35. https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/7927

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alphabet.