

Analysis of the Effects of Motivation and Work Discipline in Efforts to Improve Employee Performance at the Koja District Office

Novihenri^{1*}, and Cindy Dian Puspita²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:
Motivasi Kerja, Disiplin
Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Introduction/Main Objectives: To determine the effect of motivation and work discipline on employee performance. Background Problems: Decreased performance caused by a lack of work motivation among employees because they are seen as not being optimal in terms of completing tasks given by their superiors and some jobs are monotonous which are only done repeatedly so that boredom appears and makes work motivation decrease. Novelty: Retesting the same variables by previous researchers, by analyzing different objects and subjects. Research Methods: This research uses a descriptive quantitative approach with a sample of 100 respondents and an analysis tool using SmartPLS. Finding/Results: From the research results, there is an influence of motivation and work discipline on the performance of Koja District employees in the North Jakarta area. Conclusion: Managers should pay attention to motivation and discipline in improving employee performance, that providing continuous motivation will increase performance significantly.

Pendahuluan/Tujuan: Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Latar Belakang Masalah: Menurunnya kinerja yang disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja para karyawan karena dilihat belum maksimal dari segi penyelesaian tugas - tugas yang diberikan atasan dan beberapa pekerjaan yang monoton yang hanya dilakukan berulang kali sehingga rasa jenuh pun muncul dan membuat motivasi kerja menurun. Kebaruan: Menguji ulang pada variabel yang sama oleh peneliti sebelumnya, dengan menganalisa pada objek dan subjek yang berbeda. Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif dengan sample sebanyak 100 responden serta alat analisa menggunakan SmartPLS. Temuan/Hasil: Dari hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Koja di wilayah Jakarta Utara. Kesimpulan: Hendaknya manajer memperhatikan motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan, bahwa memberikan motivasi secara berkelanjutan akan meningkatkan kinerja yang signifikan.

* Corresponding Author at Department of Economics, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, Jl. Salemba Raya No.9A 1, RT.1/RW.3, Paseban, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10440, Indonesia.
E-mail address: novi.herni@stie-yai.ac.id

INTRODUCTION

Sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perkantoran. Kemajuan teknologi yang semakin canggih mendorong peralihan pekerjaan dari sumber daya manusia ke mesin, akan tetapi pada kenyataannya sampai dengan saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan jalannya teknologi tersebut. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam hal mempertahankan kelangsungan hidup suatu perkantoran. Sumber daya manusia yang berkompeten dan bertanggung jawab akan mempermudah dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan melakukan menganalisis kinerja karyawan di kantor kecamatan Koja di bagian Kelurahan Koja dan Kelurahan Rawa Badak Utara wilayah Jakarta Utara. Berdasarkan (Agustina, 2022) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor disiplin karyawan dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh karyawan di kelurahan Koja dan kelurahan Rawa Badak Utara adalah tentang menurunnya kinerja yang disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja para karyawan kelurahan karena dilihat belum maksimal dari segi penyelesaian tugas - tugas yang diberikan atasan, kurangnya pengakuan dan penghargaan dari pimpinan yang membuat karyawan memiliki rasa bangga terhadap dirinya karena telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menjadi salah satu pemicu semangat kerja mereka selain pengakuan dan penghargaan yang diberikan dari atasan ada faktor lain yang menjadi pemicu menurunnya motivasi kerja yaitu semangat kerja yang menurun dikarenakan sistem pembayaran gaji yang tidak tepat waktu atau potongan tunjangan seperti pada saat era pandemi, dan beberapa pekerjaan yang monoton yang hanya dilakukan berulang kali sehingga rasa jenuh pun muncul dan membuat motivasi kerja menurun. Gejala seperti hal tersebut akan berdampak langsung terhadap kinerja para karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya yang diberikan. Faktor penyebab utama menurunnya kinerja yang dipengaruhi oleh kompensasi atau gaji yang diberikan hingga kurangnya motivasi atau dukungan yang kuat dari atasannya, beban kerja yang monoton dan dibutuhkan lingkungan kerja yang baik serta peluang untuk maju. Hal semacam ini menjadi salah satu perhatian penting untuk menjadi bahan evaluasi oleh atasan karena motivasi kerja karyawan yang sangat rendah akan mempengaruhi pada kinerja mereka. Aulia (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi kerja. mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku. Hal itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Angraini (2019) yang hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jepry (2019) Menunjukkan disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan berdasarkan Putri (2020), menyatakan "Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya". Hal itu juga searah dengan penelitian yang di teliti oleh Made & I nengah (2020) dan yang mana hasil dari penelitian mereka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana disiplin dapat meningkatkan atau mendorong karyawan agar memiliki performa kinerja yang baik. Berdasarkan latar belakang di atas dipandang perlu untuk melakukan penelitian Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kecamatan Koja wilayah Jakarta Utara. Manfaat penelitian ini adalah untuk bahan masukan dan pertimbangan bagi kebijakan khususnya yang berkaitan dengan Motivasi dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada instansi tersebut.

LITERATURE REVIEW

Teori Motivasi

Menurut Marihot (2018) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan sebagai keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan, dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang.

Sedangkan menurut Samsudin dalam (Damanik, 2021), "Motivasi Kerja adalah interaksi yang mempengaruhi atau mendorong individu atau kelompok kerja untuk percaya harus mencapai sesuatu yang telah ditentukan". Dan (Sutrisno, 2013) juga menyatakan bahwa motivasi bisa diartikan sebagai faktor pendorong seseorang untuk terlibat secara eksklusif dalam suatu kegiatan, dan karena itu sering diartikan sebagai pendorong semangat tindakan seseorang. Dan motivasi kerja dapat diciptakan dengan banyak jalan semisal dengan pemberian insentif atau kenaikan

jenjang jabatan. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk menghargai kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian insentif merupakan wujud perhatian perusahaan terhadap suatu kebutuhan karyawan agar terpenuhi sehingga karyawan lebih giat dan semangat dalam bekerja sesuai dengan harapan perusahaan (Fitriadi, 2015).

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah "apa yang membuat orang melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan", M.Busro (2018), menyatakan bahwa : Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Disiplin Kerja

Menurut Husain (2018) disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan kinerja. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Saripuddin, 2018). Menurut Hasibuan dalam (Hendra, 2020) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Mathis dan Jackson dalam (Adamy, 2016) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan. Menurut Bernadin & Russell dalam (Adamy, 2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

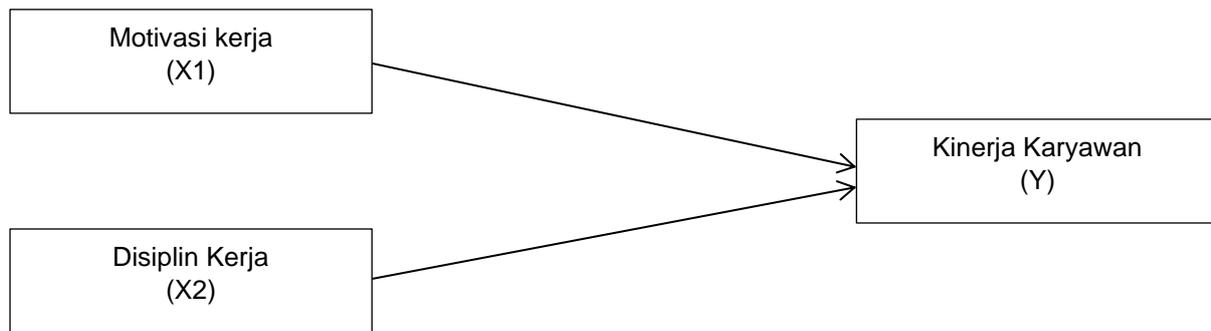
Angraini (2019) yang hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga oleh Made & I nengah (2020) dan yang mana hasil dari penelitian mereka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana disiplin dapat meningkatkan atau mendorong karyawan agar memiliki performa kinerja yang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja pada karyawan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal. Kartika Dewi (2017) Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

HYPOTHESIS

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dapat dikaji lebih lanjut mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran pada gambar 1 dan pengujian hipotesis sebagai berikut

H1 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Penelitian

RESEARCH METHOD

Desain penelitian merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disitensiskan dari fakta-fakta, observasi, dan telah kepustakaan. Penjelasan dalam desain penelitian menggambarkan hubungan terhadap pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). variabel independennya (X1, X2) adalah variabel menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dengan penelitian ini variabel motivasi dan disiplin kerja. Variabel dependen (Y) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas yang dengan penelitian adalah kinerja karyawan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kantor kecamatan koja di bagian kelurahan Kojas dan kelurahan Rawa Badak Utara di wilayah Jakarta Utara dalam dua kelurahan ini masing-masing berisi 50 karyawan yang terdiri dari ASN dan PPSU dan pada penelitian kali mengambil sampel sebanyak 100 orang di 2 kelurahan tersebut. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2015:137) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah studi lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi tempat penelitian untuk mendapatkan data.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu kajian pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku, referensi, dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan. Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut wawancara dan kuesioner. Tata cara yang digunakan pada riset ini merupakan tata cara kuantitatif. Dalam riset kuantitatif, analisis informasi ialah aktivitas sehabis informasi dari responden yang terkumpul. Dalam riset ini, data- data yang terkumpul hendak diolah serta dianalisis buat menciptakan data yang berguna untuk riset. Di dalam melaksanakan pengolahan informasi penulis memakai analisis informasi yang dicoba dengan tata cara partial least square (PLS) memakai aplikasi SmartPLS tipe 3.

RESULTS

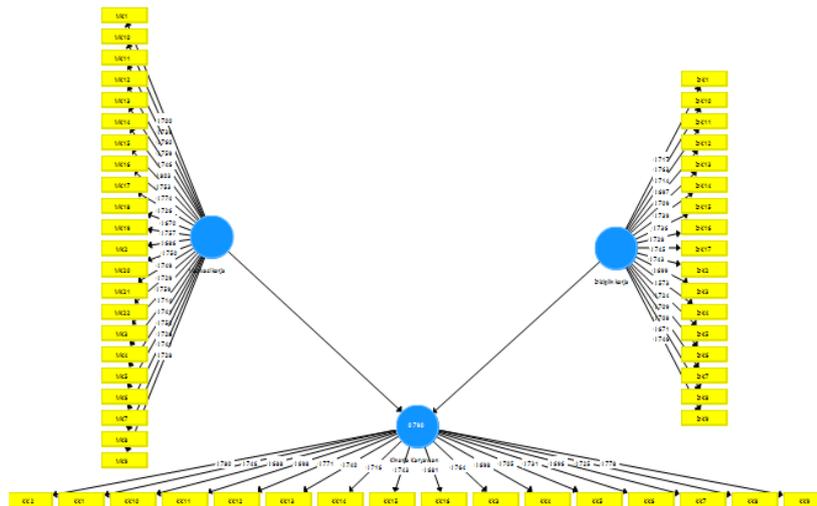
Uji Deskripsi

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 25-35 tahun sebanyak 70 responden atau 70%. Sedangkan yang berumur kurang dari 19-25 tahun sebanyak 14 responden atau 14%, selanjutnya yang berumur > 35 tahun sejumlah 16 responden atau 16%. Jenis kelamin perempuan sebanyak 32 responden atau 32% dan jumlah laki-laki sebanyak 68 responden atau 68%. Tingkat pendidikan Sarjana (S1) yakni sebanyak 35 responden atau 35%, sedangkan 15 responden atau 15%. berpendidikan Diploma (D3). Jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 50 responden atau 50%. masa kerja 1-5 tahun, sebanyak 50 responden atau 50%, dan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 35 responden atau 35% dan >10 tahun sebanyak 15 responden atau 15%.

Dari pernyataan atas kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa responden memahami untuk meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan, bekerja dengan rapi memenuhi target, dapat bekerja melebihi target, efektif dan efisien. Namun demikian masih ada responden yang menyatakan ragu dan netral. Dari pernyataan tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa responden memahami bahwa motivasi merupakan salah satu pendukung penting saat bekerja untuk mendorong karyawan memiliki semangat yang tinggi dan menciptakan kinerja yang efektif dan efisien.

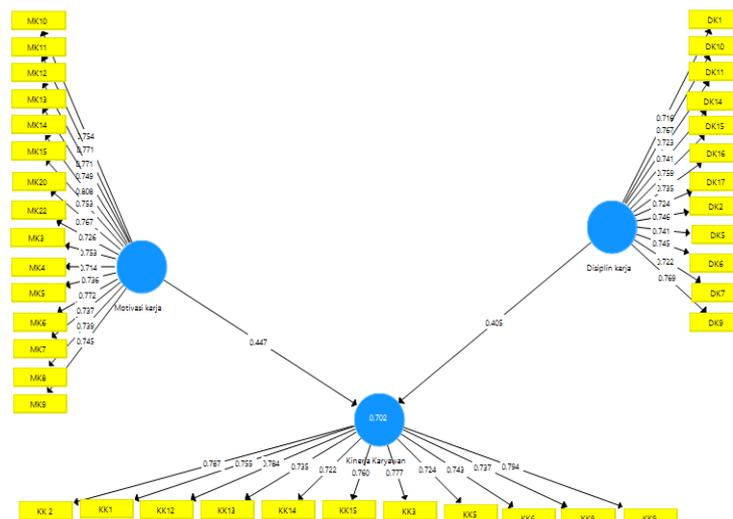
Dari pernyataan disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa responden memahami bahwa apakah karyawan bekerja melaksanakan peraturan yang ditetapkan oleh kantor, bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, . Namun demikian ada karyawan yang tidak berpakaian sesuai dengan SOP, tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, Namun demikian ada karyawan yang tidak berpakaian sesuai dengan SOP, tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Uji Pengukuran Model (Outer Model)



Gambar 2. Hasil Uji Outer Model
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2023

Dari hasil analisis yang terlihat dari gambar 2 menunjukkan bahwa sebanyak 55 item dari keseluruhan variabel, sebanyak 38 item yang memiliki nilai > 0,7 dan sebanyak 17 item yang memiliki nilai < 0,7.



Gambar 2. Hasil Uji Outer Model Lanjutan
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2023

Setelah indikator yang di bawah 0,7 dihapus sebanyak 17 kode item sekarang hasil akhir menunjukkan bahwa sisa dari yang dihapus tadi semua indikator diatas 0,7. Maka dari itu, semua indikator yang telah dihitung ulang sudah bisa dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| | Displin kerja | Kinerja karyawan | Motivasi kerja |
|------|---------------|------------------|----------------|
| DK1 | 0.716 | | |
| DK10 | 0.767 | | |
| DK11 | 0.723 | | |
| DK14 | 0.741 | | |
| DK15 | 0.759 | | |
| DK16 | 0.753 | | |
| DK17 | 0.724 | | |
| DK2 | 0.746 | | |
| DK5 | 0.741 | | |
| DK6 | 0.745 | | |
| DK7 | 0.722 | | |
| DK9 | 0.769 | | |
| KK2 | | 0.787 | |
| KK1 | | 0.755 | |
| KK12 | | 0.784 | |
| KK13 | | 0.735 | |
| KK14 | | 0.722 | |
| KK15 | | 0.760 | |
| KK3 | | 0.777 | |
| KK5 | | 0.724 | |
| KK6 | | 0.743 | |
| KK8 | | 0.737 | |
| KK9 | | 0.794 | |
| MK10 | | | 0.754 |
| MK11 | | | 0.771 |
| MK12 | | | 0.771 |
| MK13 | | | 0.749 |
| MK14 | | | 0.808 |
| MK15 | | | 0.753 |
| MK20 | | | 0.767 |
| MK22 | | | 0.726 |
| MK3 | | | 0.753 |
| MK4 | | | 0.714 |
| MK5 | | | 0.736 |
| MK6 | | | 0.772 |
| MK7 | | | 0.737 |
| MK8 | | | 0.739 |
| MK9 | | | 0.745 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2023

Hasil akhir dari outer loading pada uji validitas ini bersifat valid dikarenakan semua indikatornya berada diatas 0,7. Dan beberapa indikator sebelumnya yang bersifat tidak valid sudah dihapus.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas- Validitas Diskriminan

| | Disiplin kerja | Kinerja Karyawan | Motivasi kerja |
|------|----------------|------------------|----------------|
| DK1 | 0.716 | 0.630 | 0.709 |
| DK10 | 0.767 | 0.660 | 0.695 |
| DK11 | 0.723 | 0.553 | 0.616 |
| DK14 | 0.741 | 0.613 | 0.724 |
| DK15 | 0.759 | 0.586 | 0.680 |

| | Disiplin kerja | Kinerja Karyawan | Motivasi kerja |
|------|----------------|------------------|----------------|
| DK16 | 0.735 | 0.611 | 0.719 |
| DK17 | 0.724 | 0.631 | 0.643 |
| DK2 | 0.746 | 0.639 | 0.689 |
| DK5 | 0.741 | 0.582 | 0.718 |
| DK6 | 0.745 | 0.597 | 0.721 |
| DK7 | 0.722 | 0.595 | 0.690 |
| DK9 | 0.769 | 0.606 | 0.707 |
| KK 2 | 0.688 | 0.787 | 0.680 |
| KK1 | 0.623 | 0.755 | 0.570 |
| KK12 | 0.603 | 0.784 | 0.647 |
| KK13 | 0.607 | 0.735 | 0.658 |
| KK14 | 0.680 | 0.722 | 0.655 |
| KK15 | 0.627 | 0.760 | 0.608 |
| KK3 | 0.604 | 0.777 | 0.625 |
| KK5 | 0.512 | 0.724 | 0.557 |
| KK6 | 0.614 | 0.743 | 0.596 |
| KK8 | 0.613 | 0.737 | 0.611 |
| KK9 | 0.654 | 0.794 | 0.647 |
| MK10 | 0.671 | 0.626 | 0.754 |
| MK11 | 0.713 | 0.625 | 0.771 |
| MK12 | 0.748 | 0.577 | 0.771 |
| MK13 | 0.728 | 0.597 | 0.749 |
| MK14 | 0.718 | 0.638 | 0.808 |
| MK15 | 0.743 | 0.599 | 0.753 |
| MK20 | 0.682 | 0.588 | 0.767 |
| MK22 | 0.708 | 0.629 | 0.726 |
| MK3 | 0.725 | 0.609 | 0.753 |
| MK4 | 0.685 | 0.589 | 0.714 |
| MK5 | 0.697 | 0.684 | 0.736 |
| MK6 | 0.643 | 0.649 | 0.772 |
| MK7 | 0.706 | 0.608 | 0.737 |
| MK8 | 0.725 | 0.643 | 0.739 |
| MK9 | 0.680 | 0.647 | 0.745 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai kolerasi masing-masing variabel lebih tinggi daripada variabel lainnya. Dengan itu semua variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator variabel tersebut lebih tinggi dari indikator di blok lainnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas-Validitas dan Reabilitas Konstruk

| | Rata-Rata Variance Diekstrak (AVE) |
|------------------|------------------------------------|
| Motivasi kerja | 0,567 |
| Disiplin Kerja | 0,549 |
| Kinerja Karyawan | 0,573 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2023

Hasil uji validitas dan reabilitas konstruk yang dilihat dari AVE bersifat valid dikarenakan masing-masing variabelnya berada diatas 0,5.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

| | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|------------------|------------------|-----------------------|
| Motivasi kerja | 0,945 | 0,952 |
| Disiplin Kerja | 0,925 | 0,949 |
| Kinerja Karyawan | 0,925 | 0,936 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2023

Evaluasi model pada uji reliabilitas cronbach's alpha dan composite reliability yang dimiliki pada penelitian ini bernilai >0,6 dan >0,7. Hal ini bisa dinyatakan valid dan aman serta tidak memiliki permasalahan pada unidimensionality pada setiap variabel.

Uji Model Struktural (Inner Model)

Berdasarkan tabel di bawah diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistik diatas 1,97 dan p-valuenya kurang dari 0,05. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t-statistik lebih dari 1,97 dan p-valuenya kurang dari 0,05.

Tabel 5. Koefisien Jalur

| | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistil (O/STDE) | P Value |
|-----------------------------------|-----------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|---------|
| Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan | 0,447 | 0,449 | 0,159 | 2.814 | 0,005 |
| Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan | 0,405 | 0,409 | 0,156 | 2.591 | 0,010 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2023

Tabel 6. Evaluasi Model-Q-Square

| | SSO | SSE | Q ² (=1-SSE/SSO) |
|------------------|--------|--------|-----------------------------|
| Motivasi kerja | 84.198 | 84.198 | |
| Disiplin Kerja | 67.942 | 67.942 | |
| Kinerja Karyawan | 54.807 | 37.344 | 0,388 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2023

Hasil dari q-square pada penelitian ini yaitu 0,388 yang bersifat moderat karena berada diatas 0,15.

Tabel 7. Evaluasi Model R-Square

| | R-Square | Adjusted R-Square |
|------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan | 0,702 | 0,696 |

c

Hasil r-square pada riset ini merupakan 0,702 yang bertabiat moderat sebab terletak diatas 0,35. Sebaliknya isinya dipaparkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitan. Penilaian inner model tersebut lumayan baik dalam

menarangkan variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu model bisa dikatakan baik ataupun model mempunyai nilai prediktif yang baik. Pada kesimpulannya model bisa digunakan buat pengujian hipotesis.

Hasil uji hipotesis

Tabel 8. Uji Hipotesis

| | T Statistik ($ O/STDEV $) | P Value |
|-----------------------------------|-----------------------------|---------|
| Motivasi kerja → Kinerja Karyawan | 2.814 | 0,005 |
| Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan | 2.591 | 0,010 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2023

Hasil:

Motivasi Kerja → kinerja: signifikan (hipotesis diterima) karena t-statistiknya $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$.

Disiplin kerja → kinerja: signifikan (hipotesis diterima) karena t-statistiknya $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$

DISCUSSION

Tujuan dari penelitian ini yaitu guna mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Koja. Setelah dilakukan pengujian menggunakan Smart PLS hasil yang didapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Koja di bagian Kelurahan Koja dan Kelurahan Rawa Badak Utara. Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai P value 0,005 dan hasil tersebut $< 0,05$. Dan juga T-statistik nilainya 2.814, dari hasil tersebut $> 1,96$. Hal itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Angraini (2019) yang hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Koja di bagian Kelurahan Koja dan Kelurahan Rawa Badak Utara. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai P value 0,010 dan hasil tersebut $< 0,05$. Dan juga nilai T-statistik yaitu 2.591 dari hasil tersebut $> 1,96$. Hal itu juga searah dengan penelitian yang diteliti oleh Made & I nengah (2020) dan yang mana hasil dari penelitian mereka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana disiplin dapat meningkatkan atau mendorong karyawan agar memiliki performa kinerja yang baik.

CONCLUSION

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Kecamatan Koja di wilayah Jakarta Utara. Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan melakukan beberapa uji yang telah dijelaskan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lalu disiplin kerja dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian karyawan kelurahan perlu meningkatkan motivasi kerja dalam diri mereka agar karyawan bekerja lebih efektif dan efisien. Dan Juga penting menekankan disiplin dalam bekerja mengingat disiplin dianggap mempengaruhi kinerja karyawan. Saran untuk instansi pada penelitian ini diharapkan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang menurun di Kecamatan Koja di bagian kelurahan Koja dan Rawa Badak Utara dengan mengingat juga bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Maka, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan melalui suatu dorongan yang menyebabkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh. Dan juga harus meningkatkan disiplin kerja karena keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada bagaimana sikap taat disiplin karyawan dan kinerja karyawan nya sehingga disiplin merupakan salah satu bagian hal terpenting dalam perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan.

MANAGERIAL IMPLICATION

Berdasarkan kesimpulan diatas dan sesuai dengan manfaat dan kegunaan penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, penelitian ini menghasilkan implikasi manajerial yang bisa digunakan sebagai peran strategis. Maka implikasi manajerial yang dibangun hendaknya manajer memperhatikan motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan, bahwa memberikan motivasi secara berkelanjutan akan meningkatkan kinerja yang signifikan.

LIMITATION AND FUTURE RESEARCH

Berdasarkan hasil penelitian yang dibangun, terdapat keterbatasan penelitian yang menjadi masukan atau saran pada penelitian dimasa yang akan datang yakni, perlu pengembangan model dalam penelitian ini sehingga peningkatan kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh variable lain misalnya peran seorang pemimpin, dimasa depan dapat ditambahkan variabel leadership dalam membangun hubungan dengan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini belum membahas demografis responden berdasarkan hasil uji deskriptif dan kemudian membandingkannya.

REFERENCES

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Andriani, R., & Agustina, T. 2022. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Kuala Mina Persada). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 7-9.
- Aulia, A., Susetyo, B., & Raharjo, T. B. 2019. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern pemerintah, pemahaman basis akrual, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas (studi kasus pada OPD Kabupaten Tegal). *Jurnal Perpajakan, Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 173-187.
- Ariesni, S., & Asnur, L. 2021. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363-369.
<https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>
- Damanik, M. 2020. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan remunerasi terhadap budaya kerja dan peningkatan kinerja pegawai lingkungan direktorat jenderal pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194-212.
- Fauzi. 2019. Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8(2), 267-276.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkata Produktifitas*. Bandung: Bina Akasara Bandung.
- Hendra. 2020. Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Jepry, & M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977-1987.
- Mulyadi., Purnomo, N., Sutrisno., Komarudin., & Suryani, N. L. 2021. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 16-26.
<http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v4i1.14500>.
- Munawar, M. H. 2019. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. (Skripsi Sarjana: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Mathis. R. L, Jackson. J. H., & Valentina. S. R. 2016. *Human Resource Management: Essential Perspectives* (7th. ed). Boston: Cengage Learning.
- Pusparini. (2018). *Pengaruh Gaya Terhadap kinerja karayawan pada dinas lingkungan hidup provinsi DKI Jakarta*. Jakarta: Gramedia .
- Putri, O. &. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Maungkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Partika. (2020). . Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. 2017. Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Kusantara Medan. *Jurnal Administrasi*, 2(3), 418-429.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. 2019. Pentingnya perencanaan SDM dalam organisasi. *Jurnal Forum Ilmiah*, 6(2), 215-221
https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20230-11_1373.pdf
- Ferdinan. (2014). *Metode penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

-
- Ghozali, L. (2015). *rtial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Silalahi. (2013). *Asas asas mnajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Widjaja, W. 2021. Analisis kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya: Studi Kasus PT X. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 32-40.
<https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Yulinda & Rozzyana. 2018. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26-40.