



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kelurahan Bojong Rawalumbu 2024

Jendro Diu^{1*}, Tutiek Yoganingsih², Cahyadi Husadha³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Korespondensi penulis : jendrodiu29@gmail.com*

Abstract. This research aims to determine and analyze the influence of work motivation and work discipline on employee work performance in Bojong Rawalumbu Subdistrict. This type of research is quantitative. The sample used was 56 respondents from Bojong Rawalumbu Village employees. To test and prove the research hypothesis using the SPSS version 26 application. The results of the research that has been carried out are that the independent variables have a positive and significant effect on the dependent variable. Based on the test results and data analysis for the Work Motivation variable, it was obtained that the t-value was $2.677 > 1.674$ (t-table) with a sig of $0.010 < 0.05$, meaning that Work Motivation (X1) had a positive and significant effect on Work Performance (Y). Then the Work Discipline variable obtained a t-count value of $5.873 > 1.674$ (t-table) with a sig of $0.000 < 0.05$, which means that Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on Work Performance (Y) and it is known that the f-count is $33.151 > 3.172$ (Ftable) with a sig value of $0.000 < 0.05$ that simultaneously Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) have a positive and significant effect on Work Performance (Y).

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Perfomance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kelurahan Bojong Rawalumbu. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 56 responden pegawai Kelurahan Bojong Rawalumbu. Untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji dan analisis data untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t-hitung $2,677 > 1,674$ (t-tabel) dengan sig $0,010 < 0,05$ artinya bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Kemudian variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $5,873 > 1,674$ (t-tabel) dengan sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dan diketahui f-hitung sebesar $33,151 > 3,172$ (Ftabel) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ bahwa secara simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu Kinerja pegawai memungkinkan pegawai untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas biasanya dibuat menggunakan indicator keberhasilan yang ditentukan dalam lingkungan kerja. Akibatnya, kita dapat melihat bahwa karyawan tersebut termasuk dalam tingkat kinerja tertentu. Kekuatan adalah kombinasi dari kemampuan dan upaya untuk menghasilkan apa yang dilakukannya (Wulandari et al., 2023).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan

segala upaya-nya untuk mencapai kepuasan (Wulandari et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah usaha manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan tersebut mereka tidaklah mudah didapat dengan usaha yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang berperilaku sesuai dengan motivasi yang dimiliki dan apa yang mendasar perilakunya (Wulandari et al., 2023).

Darmawan dan Mardikaningsih, (2021) merupakan taktik yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan guna membangkitkan motivasi pekerja untuk mematuhi semua standar perusahaan yang berlaku. (Abdullah & Winarno, 2022).

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu, pada bulan Juli, Agustus dan September 2023

Tahun 2023	Jenis Absensi				
	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Alfa	Jumlah
Juli	58	9	3	11	18,96%
Agustus	58	11	6	17	29,31%
September	58	18	9	27	46,55%
	Rata – Rata				34,94%

Sumber : Kelurahan Bojong Rawalumbu

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah rata-rata absensi pada kantor kelurahan Bojong Rawalumbu sebesar 34,94%, keterlambatan terus menaik dari bulan Juli sampai September. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai tidak disiplin atas waktu kehadiran yang telah ditetapkan oleh instansi.

Seorang pimpinan organisasi dapat dikatakan berhasil menegakkan disiplin kerja serta memotivasi pegawainya dengan baik, hal ini dapat dilihat melalui kehadirannya dan pelaksanaan apel kerja serta sikap kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya yaitu apakah pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, bersemangat dan tidak terlihat sikap terpaksa dalam melaksanakan pekerjaannya, jujur serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Julianto, 2019).

Disiplin lebih merupakan tanggung jawab pribadi. Harus ada konsistensi dalam bekerja setiap orang, karena jika kita bisa melatih disiplin diri maka akan sangat mudah menerapkan disiplin dimanapun, seperti halnya kita tidak bisa memaksakan kemampuan seseorang dalam bekerja. Prestasi kerja erat kaitannya dengan kedisiplinan dan keterampilan seseorang. Sangat mudah untuk sukses jika Anda disiplin dan terampil.

Disiplin sebagai situasi ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan untuk mendukung optimalisasi kerja (Jumani, 2024).

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Daulay et al., 2019). Sedangkan menurut (Sinambela, 2019) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Prestasi kerja yang baik akan memandu karyawan dan perusahaan menuju tujuannya masing-masing. Untuk menciptakan kinerja yang baik dalam bekerja, pegawai harus berdaya dan tanggap dalam bekerja agar lebih proaktif dalam bekerja. Penilaian perilaku mencakup penilaian terhadap loyalitas, integritas, kepemimpinan, kolaborasi, loyalitas, komitmen, dan keterlibatan pegawai. Mengevaluasi perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisik, sedangkan mengevaluasi prestasi kerja relatif mudah karena ada standar fisik yang bisa dijadikan acuan seperti meter, liter, dan kilogram (hidayat fahrul, 2023).

Motivasi kerja penting untuk produktivitas bisnis pada tingkat tinggi dan rendah. Apabila pegawai tidak mempunyai motivasi untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan akan sulit tercapai. Sebaliknya jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja maka berhasil dalam mencapai tujuan. Termotivasi bekerja di suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai tentunya harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat diraih oleh pegawai tersebut. Apakah kinerja masing-masing pegawai baik, sedang, atau buruk Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi setiap perusahaan dalam menentukan tindakan kebijakan selanjutnya. Mengikuti kebijakan evaluasi ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, dipromosikan, atau menerima kenaikan gaji. Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penggeledahan dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Di Kelurahan Bojong Rawalumbu”

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Menurut (Tafsir *et al.*, 2023) ia mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan untuk lebih terarah dan tertuju demi mencapai tujuan organisasi Perusahaan. Jika karyawan mendapatkan motivasi dalam melakukan sebuah pekerjaanya maka seorang karyawan dapat memiliki dorongan untuk mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan termasuk semangat dalam bekerja yang tinggi untuk hasil yang baik terhadap Perusahaan. Sebaliknya apabila tidak adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan terjadi penurunan kinerja (Frilianda *et al.*, 2024).

Disiplin Kerja

Ferry Panjaitan & Gloria Sianipar, (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai yang tinggi akan menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan karir seorang pegawai. Oleh karena itu setiap pegawai akan selalu menaati peraturan yang akan ditetapkan agar tidak menjadi hambatan dalam perjalanan karir seorang pegawai. Pemerintah atau atasan menjamin kejelasan karir dan menjamin seluruh pegawai diberikan pengembangan karir kedepannya, setiap pegawai harus mematuhi peraturan karena pegawai yang tidak disiplin tentu tidak mendapatkan peningkatan karir atau tidak menjadi persoalan dalam rangka peningkatan karir, dan sebagainya (Merangin, 2018).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang (pegawai) baik berupa mutu dan jumlah pekerjaannya yang dicapai oleh seseorang (pegawai) baik berupa mutu dan jumlah pekerjaannya yang dicapai oleh pegawai tersebut selama sehari bekerja atau satu giliran tanpa bekerja berlebih-lebihan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti yang telah ditargetkan , prestasi kerja dapat pula dicapai melalui pendidikan yang telah diikutinya , baik yang bersifat formal maupun non formal.

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang penulis tetapkan ialah desain riset kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan Kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau bilangan (Suliyanto, 2018:20), (Novika Hindayani, 2023). Desain penelitian ini bermaksud guna membuktikan hubungan yang berkorelasi pada variabel yang diteliti. Variabel

yang ditentukan pada riset ini ialah variabel independen yakni motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen yakni prestasi kerja.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan di analisis dengan menggunakan SPSS 26 for windows. Membuat desain penelitian ini merupakan tahapan paling kritis dalam setiap penelitian kuantitatif. Kerangka metodologis untuk menjawab pertanyaan penelitian adalah tujuan dari desain penelitian.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

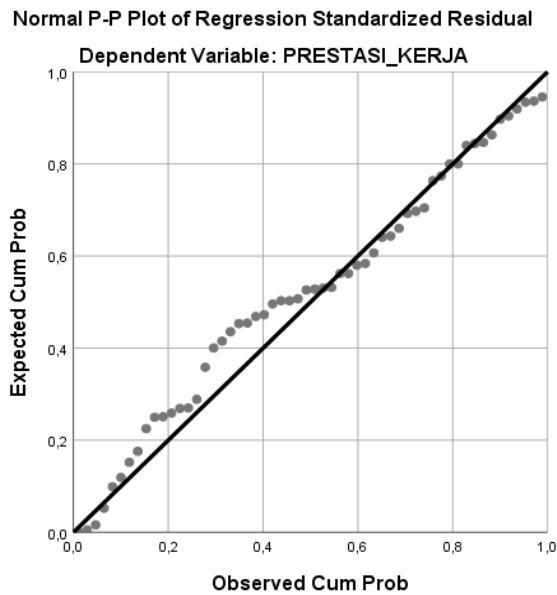
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		56	
Normal Parameters ^{a,b}		0,0000000	
		3,99303247	
Most Differences	Extreme	Absolute	
		0,113	
		Positive	
		0,051	
		Negative	
Test Statistic		0,113	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		Sig.	
		,432 ^d	
		99% Confidence Interval	
		Lower Bound	
		0,419	
		Upper Bound	
		0,445	

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Hal ini dapat dijelaskan dengan temuan uji normalitas di atas yang menunjukkan bahwa pada uji normalitas, data dapat terdistribusi secara teratur sesuai hasil uji normalitas Monte Carlo dari uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), berdasarkan hasil dari uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,071 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan data berdistribusi normal. Uji normalitas Monte Carlo, nilai signifikansi 0,432 lebih besar dari 0,05.

Dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan adalah diketahui bahwa grafik histogram Normal P-Plot dan uji statistic. Kormoglov-Smirnov (K-S) data dalam penelitian ini memenuhi ketentuan dalam uji asumsi klasik. Karena memenuhi uji normalitas dalam hal ini data terdistribusi normal sehingga akan dilakukan pada pengujian selanjutnya.

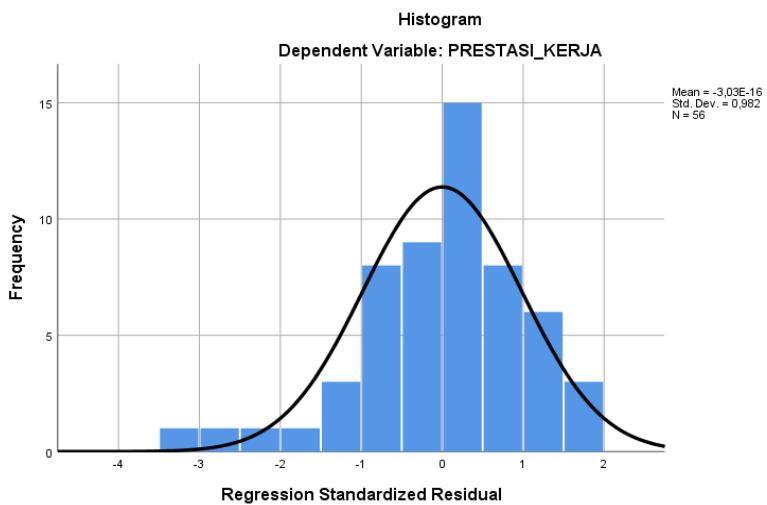
A. P-Plot



Gambar 1. Diagram P-Plot

Berdasarkan gambar scatterplot atau P-Plot dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada gambar tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka data residual Prestasi Kerja berdistribusi normal.

Histogram



Gambar 2. Histogram Uji Asumsi Klasik

Dilihat dari gambar diatas bahwa data telah terdistribusi normal karena dilihat dari garis hitam yang mengkerucut keatas dan berada ditengah-tengah yang menandakan bahwa data yang tersebar itu sama dengan terdistribusi normal.

Uji Multikolininearitas

Setiap model regresi yang memasukkan Uji Multikolininearitas dimaksudkan sebagai langkah awal dalam korelasi variabel independen. Model regresi yang berhasil seharusnya tidak memiliki hubungan apa pun antar variabel independen. Faktor-faktor berikut menentukan apakah data dinilai lolos uji multikolininearitas atau tidak:

- Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variable bebas dalam model regresi.
- Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka dapat dinyatakan terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berdasarkan pernyataan diatas mengenai kriteria uji multikolinieritas, Dengan demikian, hasil uji multikolininearitas pada penelitian ini adalah:

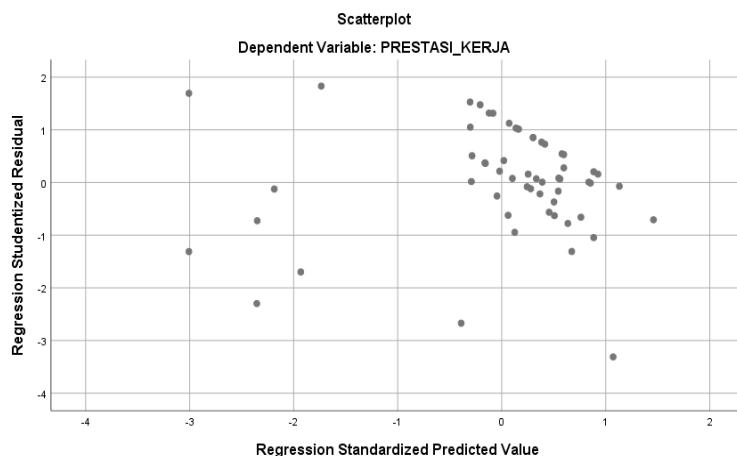
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,826	1,211	Tidak ada multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,826	1,211	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Mengingat hasil keluaran yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya, maka dapat diuraikan bahwa seluruh variabel bebas atau independen tidak menunjukkan adanya multikolinieritas yang terjadi. Karena, masing-masing variabel independen dianggap lolos uji multikolininearitas karena mempunyai nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan dan dapat dikatakan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi Prestasi Kerja berdasarkan variabel independen yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Berdasarkan gambar diatas ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan dan dapat dikatakan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi Prestasi Kerja berdasarkan variabel independen yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.\

Uji Glejser

Tabel 4. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,142	1,654		4,317	0,000
	Motivasi Kerja	-0,060	0,044	-0,194	-1,366	0,178
	Disiplin Kerja	-0,065	0,043	-0,214	-1,511	0,137

Sumber: Data diolah Penulis 2024

Berdasarkan tabel diatas variabel X1 Motivasi Kerja diperoleh signifikan $0,178 > 0,05$, variabel X2 Disiplin Kerja signifikan $0,137 > 0,05$. Ini memiliki arti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak digunakan dan dapat dikatakan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi Prestasi Kerja.

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

No	Variabel	t		Sig	
		t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	5%
1	Motivasi Kerja	2,677	1,674	0,010	0,05
2	Disiplin Kerja	5,873	1,674	0,000	0,05

Sumber: Data diolah penulis 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui untuk variabel Motivasi Kerja (H_1), diperoleh nilai $t_{hitung} 2,677 > 1,674$ (t_{tabel}) dengan sig $0,010 < 0,05$ artinya nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Kemudian variabel Disiplin Kerja (H2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,873 > 1,674$ (t_{tabel}) dengan sig $0,000 < 0,05$ artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	1097,045	2	548,523	33,151	,000 ^b
	Residual	876,937	53	16,546		
	Total	1973,982	55			

Sumber: Data diolah penulis 2024

Nilai F_{tabel} ditentukan dengan rumus df (*degree of freedom*) $1=k-1$, dan df (*degree of freedom*) $2=n-k$, dengan keterangan n adalah besarnya sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat. Maka dari itu, nilai $(df\ 1=3-1=2)$, dan $(df\ 2=56-3=53)$, sehingga didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,172.

Dari tabel di atas dapat diketahui jika F_{hitung} sebesar $33,151 > 3,172$ (F_{tabel}) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ nilai signifikan kurang dari 0,05. maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	0,556	0,539		4,068

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,539 atau 53,9%. Hal ini berarti bahwa 53,9% variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 46,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,667 dengan sig 0,010. Karena $t\text{-hitung } 2,667 > 1,674$ (t tabel) dengan $\text{sig } 0,010 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial motivasi kerja (X_1) **berpengaruh positif** terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Bojong Rawalumbu.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,667 dengan sig 0,010. Karena $t\text{-hitung } 5,873 > 1,674$ (t tabel) dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial disiplin kerja (X_2) **berpengaruh positif** terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Bojong Rawalumbu.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dilihat dari hasil uji hipotesis secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa f hitung sebesar 33,151 dengan nilai sig. 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kelurahan Bojong Rawalumbu.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Hasil penilitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu 2024” dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Pegawai di Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Pegawai di Knator Kelurahan Bojong Rawalumbu.
3. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Pegawai di Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dikemukakan saran–saran sebagai berikut.

1. Sebagai rekan kerja harus saling memotivasi antara satu sama lain agar tercapai apa yang dituju
2. Sebagai para atasan harus mencontohkan kedisiplinan agar para bawahan mengikuti apa yang dilakukan para atasan tersebut
3. Sebagai pemimpin di kelurahan maka kepala kelurahan harus tetap memotivasi para pegawainya agar tetap menjaga ke disiplinan dan menimbulkan pegawai yang berprestasi

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajamen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Conie Nopinda Br Sitepu, & Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. 1(1), 209–218.
- Dikdoyo, A., Amalia, D., & Ramadhoni, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Wilayah Pedati Jakarta Timur. *IKRA-ITH HUMANIORA : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 33–42. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v7i1.2264>

- Estevania Liflora Kansil, Christoffel Kojo, & Lucky O.H Dotulong. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi TerhadapPrestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah KementerianHukum Dan Ham Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(4), 393–404.
- Francia, C. (2022). *Pengaruh Electronic Word of Mouth Terhadap Minat Membeli Nature Republic*. 9(2), 27–36.
- Frilianda, A., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). *Analisis mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt anara trisakti medika*. 2(1), 1209–1220.
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016b). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- hidayat fahrul, D. (2023). *apengaruh PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN UJUNGBERUNG KOTA BANDUNG*. 31–41.
- Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. (2021). Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 28–38.
<https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.3>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28.
<https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Jumani, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya*. 2(2), 364–372.

- Ristiyani, L., subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus*. 8(1), 80–88.
- RIZKY ADHANI, A. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1224.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Safitri, D., Wijaya, A., & Amah, N. (2020). Pengaruh Financial Leverage, Profitability, dan Capital Intensity Terhadap Agresivitas Pajak. *Simba*, 2(1), 74–89.
- Sinambela, L. P. (2015). *1 Agustina Setyo Utami ., Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik , Universitas Diponegoro . 2 Handojo Djoko Waluyo ., Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik , Universitas Diponegoro . The Influence Of Organization*.
- Siregar, A. R., Tukimin, T., & Habra, M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Shooroom Raja Motor Medan. *Value*, 3(1), 90–100. <https://doi.org/10.36490/value.v3i1.341>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Tenri Lala, A. N., Maulana Haeruddin, M. I., Akbar, A., Sahabuddin, R., & Darmawan Natsir, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(4), 433–447. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i4.4313>
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Manjaemen*, 5(September), 161–176. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Widiastri, K., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 142–150.
- Wulandari, N. Y. C., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Economina*, 2(11), 3302–3314. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.973>
- Yatipai, T., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–7.
- Yitsak, A., Sanggew, A., Nastiti, P. D., & Manado, K. A. (2021). KAJIAN LOKASI ISOLATED AREA / COMPASS SWINGING AREA TERHADAP KELANCARAN ARUS LALU LINTAS UDARA DI BANDAR UDARA.