

## Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan

Fawaz Malki Rantau, Darwis Agustriyana

<sup>1,2</sup>Universitas Widyatama Bandung, Indonesia, fawaz.rantau@widyatama.ac.id, darwis.agustriyana@widyatama.ac.id

Dikirim 22 Februari 2023, disetujui 26 Maret 2023, diterbitkan 26 Maret 2023

Pengutipan: Rantau, F.M & Agustriyana, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. *Gema Wiralodra*, 14(1), 129-136.

### Abstrak

Seorang Pegawai Negeri Sipil harus bisa memberikan pelayanan terbaik dan melakukan pekerjaan dengan baik, yang mana perihal tersebut bisa dilakukan pengukuran dengan kinerja yang dihasilkan. Kinerja yang bagus ialah kinerja yang mengikuti aturan yang sudah diputuskan demi menggapai target organisasi. Kinerja tenaga kerja diberikan pengaruh melalui bermacam sebab meliputi berkaitan pada teman ataupun yang berkaitan pada lingkungan. Kriteria kinerja yang bagus yaitu memiliki motivasi yang besar serta kedisiplinan kerja yang besar. Pengkajian ini memiliki tujuan guna mendapati pengaruh motivasi kerja serta kedisiplinan kerja pada kinerja tenaga kerja dalam Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipakai pada pengkajian ini yaitu 30 responden. Pada pengkajian ini teknik yang dipakai ialah Metode Deskriptif serta Metode Verifikatif. Pengumpulan data ini menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan statistik inferensial yaitu menggunakan analisis regresi berganda. Perolehan pengkajian membuktikan bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruh kepositifan namun tidak signifikansi pada kinerja pegawai, disiplin kerja memberikan pengaruh kepositifan serta signifikansi pada kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan persamaan regresi linier berganda motivasi kerja dan disiplin kerja dengan bersamaan pada kinerja pegawai. Semakin buruk motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan ikut menyebabkan buruknya kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja maka, akan semakin membaik kinerja yang dilakukan pegawai dalam kelurahan.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja pegawai

### Abstract

A Civil Servant must be able to provide the best service and do a good job, which can be measured by the performance produced. Good performance is performance that follows the rules that have been decided in order to achieve organizational targets. Workforce performance is influenced through various reasons including related to friends or related to the environment. Good performance criteria are having great motivation and great work discipline. This study aims to find out the effect of work motivation and work discipline on workforce performance in the Cisaranten Bina Harapan Village Office. This study uses a quantitative approach. The population used in this study is 30 respondents. In this study the technique used is the Descriptive Method and the Verification Method. This data collection uses a questionnaire. Data analysis using inferential statistics, namely using multiple regression analysis. The results of the study prove that work motivation has a positive but not significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. While based on the multiple linear regression equation work motivation and work discipline simultaneously on employee performance. The worse the work motivation and work discipline, the worse the performance of employees will be. Vice versa, the better work motivation and work discipline, the better the performance of employees in the village.

**Keywords:** work motivation, work discipline, employee performance

## 1. Pendahuluan

Pada zaman globalisasi sekarang sumber daya manusia adalah penggerak inti terlaksananya aktivitas sebuah organisasi, berkembangnya suatu organisasi ditetapkan adanya. Hingga sdm atau pegawai sebagai atensi krusial untuk mencapai target organisasi. Pendapat Sedarmayanti (2017), SDM ialah sebuah kesempatan yang dipunyai individu yang bisa diberikan pada khalayak guna memberikan barang/pelayanan”. Sebuah organisasi dapat disebut maju serta sukses bukanlah sekedar ditinjau melalui besaran keuntungan yang didapatkan suatu organisasi, melainkan terdapat bermacam sebab pendukung lainnya diantaranya adalah mutu sdm yang dipunyai oleh organisasi itu. Jika sebuah organisasi dapat mencapai target yang sudah diputuskan, sehingga bisa disebut bahwasanya organisasi itu efisien dalam melakukan kegiatannya. Menurut Sabrina & Affandi (2022) Kunci utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien terletak pada penilaian kinerja yang dilakukan. Hal ini berkaitan dengan adanya kebijakan yang lebih baik sebagai hasil dari penilaian kinerja tersebut terhadap sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Manfaat dari penilaian kinerja secara individu adalah mampu memperlihatkan kondisi sebenarnya dari kinerja karyawan yang akan berdampak kepada dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Sejalan berkembangnya waktu, seluruh organisasi/instansi diminta guna bisa berkompetitif memberi layanan paling baik, meliputi instansi pemerintahan.

Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang mempunyai peranan melaksanakan kepentingan pemerintah, pemberdayaan serta layanan khalayak serta ketentraman serta ketertiban umum dan lingkungan hidup pada satu daerah Kelurahan yang seperti dimaksudkan pada Pasal 3 ayat (1) huruf h. Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan beralamatkan di JL.Cicukang RT 02 RW 09. L. UPT Arcamanik Kota Bandung. Kelurahan ini mengemban tugas untuk melayani kebutuhan masyarakat dalam hal surat menyurat seperti pembuatan KTP, Akta Kelahiran, Surat Tanah, Surat Warisan dsb, hingga selaras pada Keputusan Meneg PAN Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberi definisi pelayan publik ialah seluruh aktivitas pelayanan yang dilakukan penyelenggara layanan publik menjadi usaha memenuhi keperluan penerima layanan ataupun penjelasan ketetapan aturan UU.

Sosok tenaga kerja wajib dapat memberi pelayanan paling baik serta melakukan pekerjaan dengan baik, yang mana perihal itu bisa dilakukan pengukuran dengan kualitas kerja yang dihasilkan. Pendapat Afandi (2018) kinerja adalah perolehan pekerjaan yang bisa didapat individual maupun sekelompok dalam suatu perusahaan selaras kepada hak dan memiliki tanggung jawab tiap pada usaha menggapai target organisasi dengan legal, tidaklah melakukan pelanggaran hukum serta tidaklah melawan moral serta etika. Kinerja yang bagus ialah yang mengikuti aturan yang sudah diputuskan untuk menggapai target organisasi. Maka dari itu, perlu adanya penilaian kinerja kepada pegawai. Menurut Sabrina & Affandi (2022) penilaian kinerja merupakan sebuah prosedur yang mengikuti kriteria penetapan standar kerja, penilaian prestasi sebenar pekerja berhubung dengan standar kerja yang ditetapkan, dan maklum balas untuk pekerja memotivasi mereka agar meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih tinggi lagi. Kinerja tenaga kerja diberikan pengaruh bermacam sebab meliputi berkaitan pada teman ataupun pada lingkungan. Kriteria kinerja yang baik ialah mempunyai semangat yang besar serta disiplin pekerjaan yang baik.

Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan dipengaruhi oleh keberadaan para pegawainya, maka dari itu penting untuk kelurahan tersebut memelihara kinerja para pegawainya seperti meningkatkan kedisiplinan kerja yang ada dan memberikan motivasi pekerjaan yang tinggi sesuai dengan kebutuhan para tenaga kerja. Singodimedjo (Sutrisno, 2019), “disiplin ialah tindakan sukarela individu guna mentaati

norma yang ada pada sekitarnya serta disiplin tenaga kerja amat memberikan pengaruh maksud instansi". Pegawai yang memiliki sikap disiplin dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan efektif dan ditambah dengan adanya motivasi kerja yang sesuai. Pendapat Afandi (2018) motivasi ialah kehendak yang muncul melalui diri individu dikarenakan mendapatkan inspirasi, semangat, serta didorong guna melaksanakan kegiatan secara ikhlas, gembira, serta bersungguh-sungguh hingga perolehan melalui kegiatan yang ia laksanakan memperoleh perolehan yang bagus serta bermutu.

Tugas pokok dan Fungsi Kelurahan dijelaskan dalam Peraturan Walikota Bandung Nomor 1407 Tahun 2016, pasal 15 hingga pasal 19. Dalam pasal 13 menjelaskan bahwa Kelurahan adalah seperangkat Kecamatan yang diciptakan guna memberikan bantuan ataupun menjalankan kewajiban Camat. Kelurahan dikepalai Kepala Kelurahan yang dinamakan Lurah sebagai perangkat Kecamatan serta memiliki tanggung jawab pada Camat.

Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan memotivasi pegawai dengan memberikan tunjangan yang layak sesuai dengan kinerjanya. Untuk mendapat tunjangan kinerja yang layak, maka pegawai harus mencapai kinerja yang telah ditentukan. Disiplin kerja pegawai di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan sudah cukup baik, terlihat dari kehadiran, keaktifan, dan kerjasama antar pegawai dalam mencapai tujuan instansi sudah ada perbaikan dari sebelumnya. Kesimpulannya bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan dapat dilihat dari target kinerja yang berujung pada reward tunjangan kinerja pegawai yang di data setiap triwulan.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan yaitu kurangnya staf yang ada, sehingga beban kerja yang diterima oleh pegawai relatif besar serta tidaklah efektif selaras pada tenggat waktu yang sudah diputuskan, sehingga memberikan dampak dalam kinerja pegawai yang tidak begitu optimal. Adapun solusi dari Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan yaitu dengan dibuatnya aplikasi Salaman (Selesai Dalam Genggaman). Adanya aplikasi tersebut dengan tujuan agar segala pelayanan kelurahan dapat terselesaikan dengan mudah. Namun sampai saat ini masyarakat masih enggan untuk menggunakan aplikasi tersebut dan lebih memilih untuk datang ke kantor kelurahan. Untuk itu, kelurahan perlu memberikan edukasi yang lebih giat agar pelayanan kelurahan bisa lebih efektif dan efisien.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, adapun metode yang dipakai ialah teknik deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif tersebut dilaksanakan guna mendapati eksistensi variabel mandiri, meliputi hanyalah dalam satu variabel ataupun lebih dengan tidak menjadikan perbandingan variabel tersebut serta melakukan pencarian korelasi bersama variabel lainnya (Sugiyono, 2017). Metode Verifikatif digunakan untuk pengkajian dengan membuktikan guna melakukan pengujian hipotesis perolehan pengkajian deskriptif melalui perhitungan statistik hingga didapat perolehan membuktikan yang menunjukkan hipotesis ditolak ataupun diterima (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini populasi pada pengkajian berjumlah 30 responden Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan yang terdiri dari 24 orang pegawai laki-laki dan 6 orang pegawai perempuan. Metode mengambil sampling pada pengkajian ini ialah persampelan jenuh, yang mana seluruh anggota populasi menjadi sampel. Pengumpulan data ini menggunakan pengumpulan data kuantitatif yaitu Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan serangkaian instrumen penelitian berupa tes dan kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dikonversikan menggunakan kategori/kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kualitas penelitian kuantitatif ditentukan oleh banyaknya responden penelitian yang terlibat. Penganalisisan serta

pengelolaan data dibantu aplikasi SPSS. Metode analisis data dengan pengujian validitas serta reliabilitas, pengujian asumsi klasik, serta penganalisisan regresi berganda.

### 3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1

#### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
			Unstandardized Residual	
	N	30		
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000		
	Std. Deviation	1.48406300		
	Most Extreme Differences	Absolute	.164	
		Positive	.089	
		Negative	-.164	
Test Statistic		.164		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.037 <sup>c</sup>		
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.360 <sup>d</sup>		
		99% Confidence Interval	Lower Bound	.347
			Upper Bound	.372

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh bahwa nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,36 > 0,05. Menurut perolehan dalam tabel tersebut, membuktikan bahwasanya angka signifikan melebihi 0,05 ialah sejumlah 0,36. Perolehan tersebut artinya data residual itu terdistribusikan dengan normal.

Tabel 2

#### Uji heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	.092	2.093			.044	.965		
Motivasi_Kerja	.024	.074	.102		.319	.752	.354	2.822
Disiplin_Kerja	.001	.076	.003		.009	.993	.354	2.822

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan Tabel 2, angka Sig. dalam variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja > 0,05 hingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya dalam kedua variabel tersebut tidaklah terdapat heteroskedastisitas, perihal tersebut artinya bahwasanya pemodelan regresi tidaklah ada ketidak serupaan varian melalui residual satu analisis kepada analisis lainnya.

Tabel 3

#### Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	1.491	3.520			.044	.675		
Motivasi_Kerja	.175	.124	.179		.319	.169	.354	2.822
Disiplin_Kerja	.773	.127	.770		.009	.000	.354	2.822

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan Tabel 3, angka VIF melalui dua variabel bebas =  $2.822 < 10$ . Bisa diambil kesimpulan tidak terdapat multikolinieritas, maksudnya tidaklah ada hubungan antar variabel independen ialah variabel disiplin kerja dan etos kerja. Pengujian multikolinieritas dilaksanakan bertujuan guna mendapati benarkah dalam sebuah pemodelan regresi didapati terdapatnya hubungan antara variabel independen (Ghozali, 2016).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4

#### Uji Korelasi

		Correlations		
		Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.798	.914
	Motivasi Kerja	.798	1.000	.804
	Disiplin Kerja	.914	.804	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	30	30	30
	Motivasi Kerja	30	30	30
	Disiplin Kerja	30	30	30

Berdasarkan Tabel 4, koefisien korelasi antar variabel Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja sejumlah 0,798. Perihal tersebut membuktikan korelasi yang amat kokoh, dan arah korelasi yang kepositifan. Makin besar Motivasi Kerja, semakin meningkat Kinerja Pegawai. Tingkat signifikansi atau Sig.(1-tailed) sejumlah  $0,000 < 0,05$ ; maksudnya korelasi Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja signifikan.

Koefisien korelasi antar variabel Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja sejumlah 0,914 yang menunjukkan korelasi yang amat kokoh, dan arah korelasi yang kepositifan. Makin besar Disiplin Kerja, semakin meningkat Kinerja Pegawai. Tingkat signifikansi ataupun Sig.(1-tailed) sejumlah  $0,000 < 0,05$ ; maksudnya korelasi Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja signifikan.

Tabel 5

#### Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.835	1.538	1.637

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan Tabel 5, angka Adjusted R Square = 0,846 maksudnya kontribusi variabel Disiplin kerja serta Etos Kerja pada variabel Kinerja Pegawai sejumlah 84,6%; adapun sisanya 15,4% diberikan pengaruh variabel-variabel lainnya yang tidaklah dikaji pada pengkajian tersebut. Dengan kata lain, sebesar 84,6% variasi Kinerja Pegawai bisa diterangkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Tabel 6

*Uji Kesesuaian Model Regresi (Uji F)*

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.096	2	175.548	74.209	.000 <sup>b</sup>
	Residual	63.871	27	2.366		
	Total	414.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai Sig. dalam tabel tersebut sejumlah  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwasanya pemodelan regresi linier berganda cocok dipakai guna menerangkan pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, artinya berpengaruh kepositifan serta signifikansi antar motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja pegawai.

## Tabel 7

*Uji Koefisien Regresi (Uji t)*

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	1.49	3.520			.424	.675		
Motivasi_Kerja	.175	.124	.179		1.412	.169	.354	2.822
Disiplin_Kerja	.773	.127	.770		6.068	.000	.354	2.822

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh dalam variabel Motivasi Kerja didapatkan angka Sig. sejumlah  $0,169 > 0,05$ . Bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh signifikansi pada variabel Kinerja Pegawai. Pada variabel Disiplin Kerja diperoleh angka Sig. sejumlah  $0,000 < 0,05$  sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh signifikansi pada variabel Kinerja Pegawai.

**Pembahasan****Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Perolehan proses uji hipotesis menunjukkan bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruh kepositifan namun tidak signifikansi pada kinerja pegawai. Sedikitnya hubungan yang kuat antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai menyebabkan pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai tidak signifikan. Dengan demikian, tingkat motivasi kerja tidak mempengaruhi tingginya angka kinerja pegawai di Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Dan membuktikan tidak ada keterkaitan antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja pegawai pada Kelurahan Cisaranten Bina Harapan.

Pada teori yang diungkapkan oleh Afandi (2018) motivasi ialah kehedak yang muncul melalui diri individu dikarenakan mendapatkan inspirasi, semangat, serta terdorong guna melaksanakan kegiatan secara ikhlas, gembira, serta bersungguh-sungguh hingga perolehan melalui aktivitas yang dilaksanakan memperoleh perolehan yang bagus serta bermutu. Hasil penelitian tersebut tidak selaras pada perolehan pengkajian sebelumnya oleh Widiastuti (2018) Berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jogjatek Yogyakarta yang menyatakan perolehan pengkajian ini membuktikan bahwasanya dengan simultan sebab-sebab motivasi memiliki pengaruh signifikansi pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Perolehan pengujian hipotesis membuktikan bahwasanya disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikansi pada Kinerja Pegawai. Sedikitnya korelasi yang kokoh antar variabel disiplin kerja serta Kinerja Pegawai menyebabkan pengaruh disiplin kerja pada Kinerja Pegawai yang signifikan. Sehingga, tingkat disiplin kerja mempengaruhi tingginya Kinerja Pegawai di Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Dan membuktikan ada keterkaitan antara disiplin kerja karyawan dengan fenomena Kinerja Pegawai pada Kelurahan Cisaranten Bina Harapan.

Pada teori yang diungkapkan oleh Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019) "disiplin ialah tindakan sukarela individu guna mentaati norma yang terdapat pada sekitarnya serta disiplin tenaga kerja amat memberikan pengaruh target instansi". Perolehan pengkajian ini selaras pada perolehan pengkajian Devy Dayang (Septiasari, 2017) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda, perolehan pengkajian menjelaskan bahwasanya disiplin kerja memberikan pengaruh kepositifan serta signifikansi pada kinerja karyawan dalam sektor sektrairat serta perindustrian pada kantor Industri, Dagang, Koperasi, UMKM Provinsi Kaltim pada Samarinda.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Perolehan pengujian hipotesis membuktikan bahwasanya secara simultan Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja memberikan pengaruh kepositifan dan signifikansi pada Kinerja Pegawai karyawan Kelurahan Cisaranten Bina Harapan, sehingga pengkajian ini mampu menunjukkan hipotesis ketiga. Perolehan pengkajian ini selaras pada perolehan pengkajian Kartika Dwi (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh signifikansi pada kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidaklah signifikansi pada kinerja tenaga kerja

## **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengkajian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan", sehingga bisa disimpulkan Motivasi kerja memberikan pengaruh kepositifan tetapi tidaklah signifikansi pada Kinerja Pegawai dalam Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Disiplin kerja memberikan pengaruh kepositifan serta signifikansi pada Kinerja Pegawai dalam Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Motivasi kerja dan disiplin kerja dengan bersamaan Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja memberikan pengaruh kepositifan dan signifikansi pada Kinerja Pegawai dalam Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu dibentuk oleh kelurahan kepada para pegawai. Dengan begitu, akan berdampak positif terhadap kinerja yang dilakukan pegawai kelurahan. Meskipun, penilaian terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja tergantung kepada pegawai kelurahan itu sendiri. Semakin buruk motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan ikut menyebabkan buruknya kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja maka, akan semakin membaik kinerja yang dilakukan pegawai dalam kelurahan.

## **5. Ucapan Terimakasih**

Bagian ucapan terimakasih berisi ucapan terima kasih kepada pihak-pihak (jika ada) yang telah membantu dalam kegiatan penelitian yang dilakukan. Pihak-pihak tersebut, misalnya penyandang dana penelitian, pakar yang berkontribusi dalam diskusi atau pengolah data yang terkait langsung dengan penelitian/penulisan.

## 6. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Dayang, D.S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda: *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5, (1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Prawidya, N.Y. (2010). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Jogjatek Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama..
- Sujarweni, V.W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.