

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KELURAHAN DI WILAYAH KECAMATAN LAMONGAN  
KABUPATEN LAMONGAN**

**Noeke Dwi Ratna Romadhoni**

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[noekedwi99@gmail.com](mailto:noekedwi99@gmail.com);

**Joko Widodo**

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[papa.wiedya@gmail.com](mailto:papa.wiedya@gmail.com);

**Adi Soesiantoro**

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[adi\\_soesiantoro@untag-sby.ac.id](mailto:adi_soesiantoro@untag-sby.ac.id);

**ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh perkembangan teknologi dan inovasi. Kualitas dan kompetensi SDM menjadi aset berharga bagi organisasi dalam menjalankan operasionalnya, termasuk dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kedisiplinan. Kedisiplinan adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tugas, tanggung jawab, dan nilai-nilai organisasi. Ketika seorang pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, hal tersebut cenderung berdampak positif pada kinerjanya. Kedisiplinan dan motivasi merupakan faktor penting yang perlu ditanamkan dalam sebuah instansi, terutama dalam konteks pelayanan publik. Gabungan antara kedisiplinan yang kuat dan motivasi yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien dalam memberikan pelayanan publik. Penelitian ini dilakukan di Kelurahan di wilayah Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 61 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan wilayah Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan.

**Kata Kunci:** *Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja*

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam era modern yang penuh inovasi dan kemajuan, peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting. SDM memainkan peranan yang sangat krusial dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh perkembangan teknologi dan inovasi. SDM yang memiliki kualitas dan kompetensi yang baik menjadi aset berharga bagi organisasi dalam menjalankan operasionalnya, termasuk dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan. SDM merujuk kepada individu-individu yang bekerja di dalam organisasi dan dianggap sebagai kekayaan intelektual yang membantu mencapai tujuan organisasi. Pegawai adalah salah satu bentuk SDM dalam organisasi pemerintahan. Mereka bukan hanya anggota tim, tetapi juga menjadi penggerak dan penentu dalam menjalankan kegiatan organisasi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan dengan efektif dan efisien, penting untuk memberikan penghargaan kepada semua aspek yang ada dalam diri pegawai. Pegawai pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan kontribusi pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kedisiplinan. Kedisiplinan mencakup sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tugas, tanggung jawab, dan nilai-nilai organisasi. Ketika seorang pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, hal tersebut cenderung berdampak positif pada kinerjanya. Kedisiplinan yang tinggi melibatkan aspek-aspek seperti kehadiran yang teratur, penyelesaian tugas tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan konsisten, menghindari kelambanan atau penundaan, serta bekerja dengan fokus dan tanggung jawab. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sinungan (2003:72), kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang erat dengan kedisiplinan, yang dapat dijelaskan sebagai kepatuhan individu atau kelompok terhadap aturan, norma, etika, dan kaidah yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan memainkan peran penting dalam pelaksanaan tugas pegawai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mendorong pegawai untuk terus bekerja dengan baik dan efektif, bahkan tanpa adanya pengawasan langsung dari atasan.

Kedisiplinan dan motivasi memiliki peran yang penting dalam sebuah instansi, terutama dalam konteks pelayanan publik. Kombinasi antara kedisiplinan yang kuat dan motivasi yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien dalam memberikan pelayanan publik. Salah satu contoh instansi pemerintah di Indonesia yang bertugas dalam hal tersebut adalah Kantor Kelurahan. Kantor Kelurahan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pemeriksaan, pengawasan, dan pengendalian terkait pelayanan publik di wilayah kelurahan. Dalam konteks ini, penting bagi Kantor Kelurahan untuk memastikan bahwa pegawai-pegawai mereka memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan yang kuat akan memastikan bahwa tugas-tugas pelayanan publik dilaksanakan dengan efisien dan sesuai dengan protokol yang telah ditetapkan.

Tidak hanya itu, motivasi pun juga memiliki keterlibatan penting dalam mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi pelayanan terbaik kepada masyarakat di wilayah Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan terdapat total 8 Kelurahan.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan di Kelurahan wilayah Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan menunjukkan bahwa disiplin kerja di Kantor Kelurahan tersebut masih belum optimal. Salah satu yang menjadi indikatornya adalah masih adanya pegawai yang tidak mengikuti aturan disiplin jam kerja karena beberapa pegawai terlihat masuk kantor setelah jam 07.30 WIB dan pulang sebelum jam 15.30 WIB. Hal ini menunjukkan adanya pelanggaran jam kerja yang telah ditetapkan. Situasi dimana pegawai Kelurahan kurang mendapatkan motivasi dan bimbingan dari Kepala Kelurahan dapat memiliki dampak negatif pada kinerja dan semangat kerja pegawai. Ketika Kepala Kelurahan jarang hadir di kantor dan tidak aktif berpartisipasi dalam rapat atau mengurus pekerjaan lainnya, ini dapat menghambat komunikasi antara pimpinan dan pegawai serta menurunkan semangat kerja pegawai.

Ketidakdisiplinan dan kurangnya motivasi pegawai di Kelurahan di wilayah Kecamatan Lamongan memiliki dampak negatif terhadap kinerja mereka pada saat melaksanakan tugas pokok dan fungsi, yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan permasalahan yang terurai diatas, maka meningkatkan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan”.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

Disiplin kerja mencakup kesadaran pegawai dalam mengimplementasikan tupoksi yang diamanatkan. Memperbaiki perilaku manusia adalah salah satu langkah strategis dalam mengembangkan kapabilitas organisasi pemerintahan. Hal ini penting karena perilaku manusia berperan sebagai alat utama dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, sehingga mampu menjalankan setiap pekerjaan dengan produktif dan terorganisir. Seperti yang diungkapkan oleh Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008), disiplin kerja mencakup sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Abraham Sperling yang dikutip dalam Mangkunegara (2015:93), motivasi dapat didefinisikan sebagai kecenderungan untuk beraktivitas yang bermula dari dorongan internal dan berakhir dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri tersebut bertujuan untuk memuaskan motivasi yang ada. Dalam pandangan ini, motivasi menjadi daya penggerak yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan kepuasan diri melalui perilaku yang dihasilkan.

Di sisi lain, Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2015:93) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia. Motivasi ini menjadi kekuatan yang memacu individu untuk melaksanakan perilaku tertentu guna mencapai tujuan kepuasan diri. Dalam pandangan ini, motivasi menjadi pendorong utama yang mewujudkan perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan individu.

Dalam pandangan Atikah (2019:3), kinerja pegawai diartikan sebagai hasil dari perilaku kerja yang tercermin dalam prestasi kerja mereka, sesuai dengan peran yang mereka miliki dalam organisasi. Dalam konteks ini, kinerja pegawai diukur berdasarkan sejauh mana prestasi kerja mereka tercapai dalam batas waktu yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, pandangan-pandangan tersebut memberikan pemahaman tentang motivasi sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan kepuasan diri melalui perilaku, serta kinerja pegawai sebagai hasil dari perilaku kerja yang tercermin dalam prestasi kerja mereka.

### **C. METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif seperti yang dijelaskan oleh Sugiono, didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian yang sesuai. Data tersebut kemudian dapat dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian yang diperoleh melalui metode kuantitatif umumnya berupa data atau angket. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan yang berjumlah 61 orang. Sampel dalam penelitian diambil menggunakan teknik sampling jenuh yang mana semua populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah seluruh sampel adalah 61 pegawai.

### **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Alat yang diperuntukkan guna menilai kevalidan kuesioner ialah pengujian validitas. Untuk mencari nilai  $r_{tabel}$  yaitu  $(df) = n - 2$ , banyanyak sampel di simbolkan  $n$ . riset ini menjelaskan, 61 peserta menjadi bagian dari sampel.  $r_{tabel}$  alpha 0,05 untuk sampel 61 responden yaitu:  $(df) = 61 - 2 = 59$ , yaitu 0,2521,  $r$  hitung tidak kurang dari  $r_{tabel}$  (0,2521) yang didapatkan dari hasil pengujian ini. Menunjukkan kevalidan yang dihasilkan dapat diambil suatu pengukuran.

**Tabel 1: Hasil Uji Validitas**

Butir Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,654	0,2521	Valid
	X1.2	0,766	0,2521	Valid
	X1.3	0,802	0,2521	Valid
	X1.4	0,843	0,2521	Valid
	X1.5	0,828	0,2521	Valid
	X1.6	0,727	0,2521	Valid
	X1.7	0,715	0,2521	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,509	0,2521	Valid
	X2.2	0,545	0,2521	Valid
	X2.3	0,773	0,2521	Valid
	X2.4	0,637	0,2521	Valid
	X2.5	0,376	0,2521	Valid
	X2.6	0,664	0,2521	Valid
	X2.7	0,648	0,2521	Valid
	X2.8	0,640	0,2521	Valid
	X2.9	0,507	0,2521	Valid
	X2.10	0,454	0,2521	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,701	0,2521	Valid
	Y.2	0,731	0,2521	Valid
	Y.3	0,576	0,2521	Valid
	Y.4	0,716	0,2521	Valid
	Y.5	0,766	0,2521	Valid
	Y.6	0,580	0,2521	Valid
	Y.7	0,562	0,2521	Valid
	Y.8	0,702	0,2521	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2023

**b. Uji Reliabilitas**

Agar menilai keteraturan tanggapan angket mampu dinilai melalui pengujian reliabilitas. Analisis reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien Cronbach Alpha. Reliabelnya hasil dengan syarat 0.6 menjadi nilai acuan tidak mampu dilebihi Cronbach alpha. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai hasilnya:

**Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Minimal Cronbach yang disyaratkan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,880	0,6	Reliabel
Motivasi (X1)	0,773	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,820	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data 2023

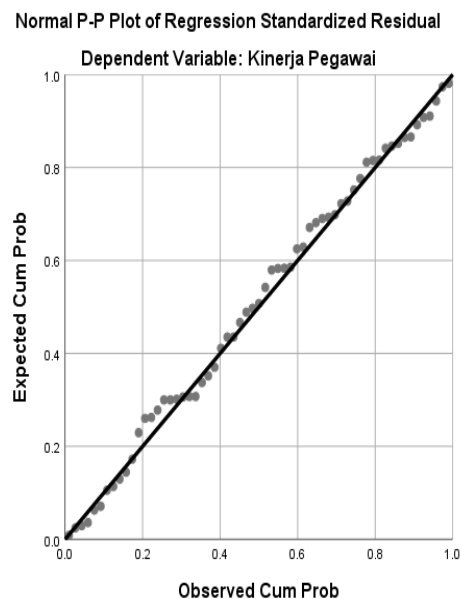
Melihat hasil tersebut menunjukkan seluruhnya reliabel atau mempunyai kehandalan dalam pengukurannya, yang dibuktikan dengan nilai 0.06 tidak lebih besar dari adanya *Cronbach Alpha*.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Untuk menentukan sebaran datanya normal atau tidak, dua metode berikut digunakan dalam penelitian ini:

1. Memanfaatkan grafik P-Plot. Untuk memahami normalitas bilangan residual, perhatikan titik-titik hasil keluaran SPSS. Normalnya persebaran akan mampu ditunjukkan dengan tidak adanya pola yang membentuk titik-titik. Hasilnya mampu dijelaskan pada hasil ini:



**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot**

Sumber: Hasil Output SPSS 25 2023

Berdasarkan hasil analisis P-Plot dipahami bahwa titik-titik yang tersebar pada garis diagonal menunjukkan suatu jumlah residual dengan berdistribusi normal.

2. *One Sample Kolmogorov Smirnov* menjadi upaya dalam pendekatan ini sebagai acuan 0,05 nialinya harus tidak besar dari adanya sig dapat menjelaskan bahwa sebaran data dalam penelitian adalah normal. *Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat diantaranya:

**Tabel 3: Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		.0000000
	Std. Deviation	5.19698601
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.040
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Otput SPSS 25 2023

Nilai signifikansi (Asymp. Sig) = 0,200 diketahui berdasarkan hasil keluaran aktivitas dalam melaksanakan pengujian kali ini. Karena tingkat signifikansi 0,200 melebihi 0,05 menunjukkan persebarannya normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Andanya hubungan pada suatu variabel yang tidak terikat (X) mampu dideteksi dengan adanya multikolinieritas.

**Tabel 4: Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.993	1.007
	Motivasi	.993	1.007

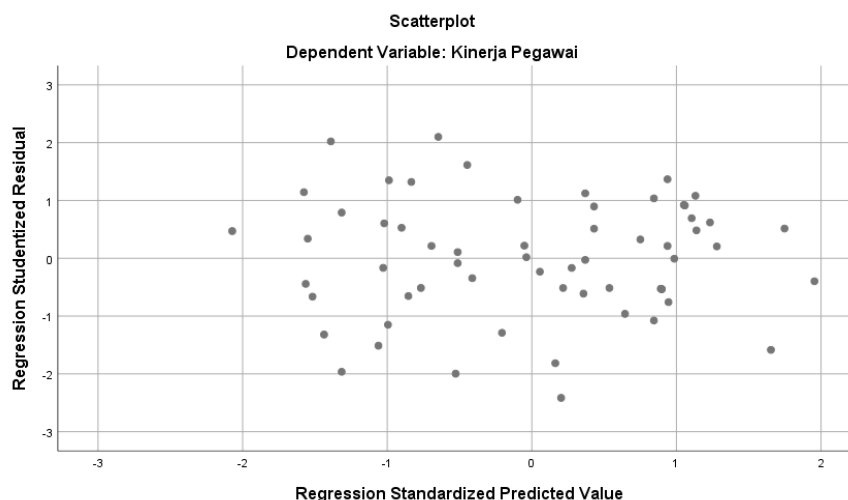
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Otput SPSS 25 2023

Berdasarkan hasil keluaran SPSS, nilai 1,007 tidak lebih kecil dari 10 menjelaskan adanya hasil VIF serta 0,993 melebihi 0,1 yang ada pada tolerance, menjadi tidak adanya gejala multikolinieritas pada hasil yang sudah diuraikan.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Variasi adanya suatu riset ke riset nantinya akan dapat dideteksi dengan menunjukkan pengujian heteroskedastisitas. Heteros yang tidak dapat dieteksi menunjukkan kabaikan dari modelnya. Adapun hasilnya pada gambar yang tertera ialah:



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Output SPSS 25 2023

Persebaran titik-titik yang ada pada 0 serta tidak adanya pola yang terbentuk pada hasilnya menjadi petunjuk hasil bahwa pengujian ini terbebas dari heteroskedastisitasnya.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel yang bebas tidak kurang dari 1 jumlahnya akan dapat diketahui adanya hubungan terkait terikatnya variabel yang dipakai mampu dideteksi dengan pengujian ini. Penurunan serta kenaikan variabel bebas nantinya juga akan mampu diberikan dampaknya pada variabel terikat.

**Tabel 5: Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	9.357	4.253
	Disiplin Kerja	.390	.110
	Motivasi	.267	.108

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 25 2023

Adapun hasilnya pada persamaan ini mampu dijelaskan menjadi berikut ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 9,357 + 0,390 X_1 + 0,267 X_2$$

Berikut merupakan penjelasan mengenai adanya persamaan itu:

1. 9,357 menjadi nilai tetapnya, nilai ini adalah konstanta atau keadaan yang menunjukkan variabel kinerja pegawai sebelum dipengaruhi disiplin kerja (X1) serta Motivasi (X2). Perubahan tidak akan terjadi pada kinerja bila nilai variabel bebasnya tidak ada ataupun nol.



2. Besaran 0,390 menjadi nilai dari b1 menjelaskan terkait setiap disiplin kerja mengalami perubahan yang baik pada naiknya kinerja pegawai senilai 0,390 berarti adanya positif nilai yang dihasilkan variabel bebasnya.
3. Besaran 0,267 menjadi nilai dari b2 menjelaskan terkait setiap motivasi mengalami perubahan yang baik pada naiknya kinerja pegawai senilai 0,267 berarti adanya positif nilai yang dihasilkan variabel bebasnya.

**b. Uji Parsial (Uji T)**

Memberikan suatu data yang menunjukkan adanya suatu hubungan yang terjadi diantara variabel bebas yang mampu memberikan dampaknya pada variabel terikat nantinya dapat dideteksi dengan adanya pengujian t diantaranya perlu kriteria ini:

1. Adanya suatu pengaruh yang terjadi bila thitung melebihi ttabel, serta nilai dari signya tidak kurang dari 0.05.
2. Tidak adanya suatu pengaruh yang terjadi bila thitung tidak melebihi ttabel, serta nilai dari signya melebihi 0.05.

Untuk mencari nilai ttabel menggunakan upaya diantaran ialah:

$$ttabel = t (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 61-2-1) = (0,025 ; 58) = 2,001$$

Mengacu pada hasil rumus tersebut diperoleh nilai ttabel sebesar 2,001.

**Tabel 6: Hasil Uji Parsial (Uji T)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.200	.032
	Disiplin Kerja	3.534	.001
	Motivasi	2.473	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 25 2023

Pengujian ini dapat dijelaskan dengan hasil output yang didapatkan diantaranya:

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat suatu pengaruh yang dihasilkan adanya disiplin kerja pada kinerja karyawan diantaranya ditunjukkan melalui signya (0.001) tidak mampu melebihi adanya 0.05, upaya selanjutnya juga bisa dideteksi dengan memperlihatkan t hitung (3.534) tidak kurang dari 2.001 sebagai nilai t tabelnya yang didapatkan

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat suatu pengaruh yang dihasilkan adanya motivasi pada kinerja karyawan diantaranya ditunjukkan melalui signya (0.016) tidak mampu melebihi adanya 0.05, upaya selanjutnya juga bisa dideteksi dengan memperlihatkan t hitung (2.473) tidak kurang dari 2.001 sebagai nilai t tabelnya yang didapatkan.

**c. Uji Simultan (Uji F)**

Dengan bersamaan dampak yang dihasilkan oleh variabel bebas pada terikatnya nanti akan dapat dideteksi dengan melaksanakan pengujian f, namun perlu memperhatikan ketentuannya :

1. Adanya suatu pengaruh bersamaan yang terjadi bila fhitung melebihi ftabel, serta nilai dari signya tidak kurang dari 0.05.
2. Tidak adanya suatu pengaruh bersamaan yang terjadi bila fhitung tidak melebihi ftabel, serta nilai dari signya melebihi 0.05.

Rumus yang dipakai dalam memnetukan f tabel ialah :

$$ftabel = f (k; n-k) = (2 ; 59) = 3,15$$

Berdasarkan hasil rumus tersebut diperoleh nilai ftabel sebesar 3,15

**Tabel 7: Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	10.101	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja			

Sumber: Hasil Otput SPSS 25 2023

Terdapat suatu pengaruh yag dihasilkan adanya disiplin kerja serta motivasi pada kinerja karyawan bersamaan diman adanya H0 yang mengalami penolakan serta penerimaan pada H1 diantaranya ditunjukkan melalui signya (0.000) tidak mampu melebihi adanya 0.05, upaya selanjutnya juga bisa dideteksi dengan memperlihatkan f hitung (10.101) tidak kurang dari 3.15 sebagai nilai f tabelnya yang didapatkan

**d. Uji Koefisien Determinasi**

Dengan bersamaan disiplin serta motivasi akan dapat dideteksi adanya kontribusi yang mampu menghasilkan dampak pada kinerja, melalui adanya penggunaan pengujian determinasi. Hasilnya menunjukkan bahwa :.

**Tabel 8: Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 <sup>a</sup>	.258	.233	5.28583
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Otput SPSS 25 2023

Hasil menunjukan sebesar 25.8% akan memberikan dampak pada kinerja yang dihasilkan oleh disiplin serta motivasi dalam memberikan pengaruhnya, namun sisanya yang dapat diberikan pengaruhnya oleh variabel diluar ini ialah sebesar 74.2%.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan. Karena dari hasil uji parsial disiplin kerja mempunyai nilai thitung  $3,534 > t_{tabel} 2,001$  dengan taraf signifikannya  $0,001 < 0,05$ .
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan. Karena dari hasil uji parsial motivasi mempunyai nilai thitung  $2,473 > t_{tabel} 2,001$  dan untuk taraf signifikannya  $0,016 < 0,05$ .
3. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan. Karena dari hasil uji simultan disiplin kerja dan motivasi memiliki nilai fhitung  $10,101 > f_{tabel} 3,15$  dengan taraf signifikannya  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productiity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 24– 42.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176- 185) DOI: [Http://Dx.Doi.Org/DOI: 10.32493/Jmw.V1i3.15117](Http://Dx.Doi.Org/DOI:10.32493/Jmw.V1i3.15117) p-ISSN:, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>