

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI DESA BAKADISURA' KECAMATAN TABANG KABUPATEN MAMASA

Ikawati ^{1*}, Nurdin Latif ², Amiruddin ³

Prodi Manajemen, STIM-LPI Makassar

ikapuangaipallin24@gmail.com

Abstract

This scholarly examination investigates the extent to which workplace enthusiasm and adherence influence the accomplishments of village administrators in the Bakadisura' region, situated within the jurisdiction of Tabang District, Mamasa territory. The vocational excellence of village apparatus serves as the cornerstone in actualizing village governance objectives. This assessment employs quantifiable methodologies through direct response gathering from village officials serving as key informants. Data acquisition was executed through the dissemination of questionnaires evaluating enthusiasm levels, work compliance, and village apparatus performance metrics. The investigation's findings reveal that both work spirit and operational orderliness yield meaningful impacts on village apparatus achievements, whether examined individually or collectively. Consequently, the refinement of enthusiasm and work adherence aspects can propel performance advancement among village officials in the Bakadisura' domain.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance, Village Officials

Abstrak

Kajian ilmiah ini mengkaji sejauh mana dorongan semangat dan ketaatan dalam bekerja memengaruhi pencapaian kerja para pengurus desa di wilayah Bakadisura', yang berada di lingkup Kecamatan Tabang, wilayah Mamasa. Kesuksesan kerja para perangkat desa menjadi fondasi utama dalam mewujudkan sasaran tata kelola pemerintahan tingkat desa. Pengkajian ini menerapkan cara perhitungan terukur melalui pengumpulan tanggapan langsung dari para petugas desa yang menjadi narasumber. Pengambilan informasi dilaksanakan dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang menilai tingkat semangat, kepatuhan bekerja, serta hasil kerja perangkat desa. Temuan studi menunjukkan bahwa semangat kerja dan ketertiban dalam bertugas memberikan dampak berarti terhadap prestasi kerja perangkat desa, baik secara tersendiri maupun serentak. Dengan demikian, penyempurnaan aspek semangat dan ketaatan dalam bekerja dapat mendorong kemajuan kinerja para petugas desa di kawasan Bakadisura'.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja, Perangkat Desa

Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Kohesi.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Kohesi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja dapat dimaknai sebagai output dari tugas atau aktivitas yang telah diselesaikan oleh seseorang dengan memperhatikan tanggung jawab dan kewajiban yang diembannya (Zega, 2022). Kinerja karyawan berkaitan dengan sejauh mana individu tersebut berhasil memenuhi sasaran dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Proses penilaian kinerja merupakan evaluasi yang biasanya dilakukan secara berkala untuk menilai pencapaian, perkembangan, dan kontribusi seorang karyawan terhadap tujuan organisasi. Evaluasi penilaian kinerja dapat dilakukan oleh pihak atasan langsung, kolega sejawat, maupun bawahan, tergantung pada sistem evaluasi yang diterapkan, atau oleh karyawan itu sendiri melalui proses yang disebut sebagai self-assessment. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai meliputi : Tingkat keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat memengaruhi kinerjanya, Tingkat motivasi dan antusiasme pegawai terhadap pekerjaannya dapat memainkan peran penting dalam mencapai hasil yang baik, Sejauh mana seorang pegawai berkomitmen terhadap tujuan organisasi dan sejauh mana dia mematuhi aturan dan prosedur perusahaan, Kemampuan menjalin kolaborasi dengan sesama rekan kerja dan berkomunikasi efektif sangat penting dalam mencapai tujuan bersama, Kemampuan untuk mengelola waktu dengan efisien dan efektif dapat memengaruhi produktivitas seorang pegawai, Proses evaluasi kinerja yang baik, bersama dengan umpan balik yang konstruktif, dapat membantu pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Salah satu metode untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah melalui pemberian motivasi. Menurut (Christian & Ekawati, 2022), motivasi kerja adalah sebuah energi yang memicu hasrat dan mendorong keinginan untuk beraktivitas, karena setiap motivasi memiliki tujuan spesifik yang ingin dicapai. Motivasi dapat dipahami sebagai suatu pendorong yang muncul dalam diri individu yang memiliki semangat untuk menjalankan suatu tugas. Dalam sebuah instansi atau perusahaan motivasi berperan aktif didalamnya karena seorang pimpinan perusahaan harus memotivasi bawahannya sehingga bawahan mempunyai semangat dalam mengerjakan pekerjaan. Bentuk-bentuk motivasi pimpinan kepada karyawannya adalah menaikkan gaji, memberikan tunjangan, serta memberikan cuti dalam suatu periode sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam sebuah lembaga atau instansi.

Di dalam sebuah perusahaan atau lembaga, masih terdapat banyak individu yang belum mampu menerapkan dan mematuhi peraturan yang ada di Lingkungan di mana mereka menjalankan pekerjaan. Ada berbagai aspek yang dapat memengaruhi disiplin kerja, antara lain ketepatan waktu, prosedur kerja, kepatuhan terhadap regulasi, dan tanggung jawab. Ketepatan waktu merupakan salah satu metode untuk mengukur tingkat disiplin setiap karyawan saat memasuki dan meninggalkan tempat kerja, seperti yang terlihat di lokasi penelitian kami di kantor Desa Bakadisura'.

Adapun contoh Absensi sebagai berikut:

Tabel 1. Rekap Absensi Perangkat Desa

Periode 2024	Jumlah pegawai	HK	TK
Januari	51	21	19
Februari	51	19	9
Maret	51	17	23
April	51	15	11

Sumber Data kantor Desa Bakadisura' periode Januari-April

TINJAUAN PUSTAKA

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi, karena pengelolaan SDM yang baik dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. SDM memiliki dua pengertian, yaitu sebagai tenaga kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi, serta sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas ekonomi dalam menghasilkan barang dan jasa (Widastuti et al., 2019). Selain itu, SDM juga dianggap sebagai salah satu elemen krusial dalam perusahaan, selain modal (Yunus, 2018). Manajemen SDM bertujuan untuk memastikan kualitas karyawan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang tepat, meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengukur pencapaian target, manajemen konflik ditujukan untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis, sedangkan sistem penggajian dan penghargaan dirancang untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Fungsi manajemen SDM terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu fungsi manajerial dan operasional (Luila & Haryadi, 2013). Fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian. Sementara itu, fungsi operasional mencakup pengadaan tenaga kerja, pengembangan melalui program pelatihan dan pendidikan, pemberian kompensasi sebagai bentuk penghargaan, integrasi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan partisipasi, pemeliharaan karyawan agar merasa dihargai oleh perusahaan, serta pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara layak sesuai kebijakan perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah salah satu elemen utama dalam mencapai tujuan organisasi, karena berperan dalam menjaga semangat kerja karyawan tetap tinggi meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan. Menurut Wexley & Yukl (dalam Hendra, 2020), motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan semangat kerja, sedangkan Robbins (dalam Sutrisno, 2011) mendefinisikannya sebagai kemauan untuk berusaha sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhannya. Yusri (2020) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pandangan Iskandar Yahya Arulampalam Kunaraj P. Chelvanathan (2023), tujuan motivasi mencakup peningkatan semangat dan kepuasan kerja, produktivitas, stabilitas kerja, disiplin, hubungan kerja yang harmonis, loyalitas, inovasi, partisipasi karyawan, kesejahteraan pegawai, serta efisiensi penggunaan sumber daya. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi meliputi gaya

kepemimpinan, sikap individu, dan kondisi kerja (Widodo, 2017). Kepemimpinan dengan pendekatan otoriter dapat menurunkan motivasi karyawan, sedangkan sikap individu—baik yang statis maupun dinamis—serta lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi. Indikator motivasi meliputi tingkat kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, frekuensi absensi, produktivitas, kualitas hasil kerja, serta tingkat keterlibatan dalam pekerjaan (Wahyuni et al., 2023; Sarwono, 2020). Kepuasan kerja dan komitmen dapat diukur melalui skala yang dirancang khusus untuk mengevaluasi hubungan antara kinerja dan lingkungan kerja. Secara keseluruhan, indikator-indikator tersebut dapat disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan penelitian guna menilai efektivitas motivasi dalam suatu organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah elemen penting dalam kehidupan manusia, mengingat manusia tidak terlepas dari kemungkinan melakukan kesalahan. Oleh karena itu, pembentukan sikap disiplin harus dimulai sejak dini dan dilakukan secara berkesinambungan agar menjadi kebiasaan yang tertanam kuat. Individu yang berhasil dalam pekerjaannya umumnya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, sedangkan kegagalan sering dikaitkan dengan kurangnya sikap disiplin. Menurut Margareth (2017), disiplin kerja merupakan upaya manajerial untuk memperkuat pedoman organisasi dan menjadi komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin besar penghargaan yang dapat mereka peroleh. Tanpa adanya disiplin kerja yang cukup, organisasi akan sulit mencapai hasil maksimal. Secara etimologi, istilah disiplin berasal dari bahasa Latin **discere** yang berarti belajar, dan **disciplina** yang bermakna pengajaran atau pelatihan, yang mencerminkan kepatuhan individu terhadap aturan perusahaan maupun norma sosial (Dubois, 2021). Disiplin kerja juga melibatkan penghormatan terhadap aturan tertulis maupun tidak tertulis serta kesiapan menerima sanksi atas pelanggaran (Sugiarto & Ramadhan, 2021). Pratami (2022) mengklasifikasikan disiplin menjadi dua jenis, yaitu disiplin waktu—yang berkaitan dengan pengelolaan jam kerja—dan disiplin kerja, yang meliputi metode pelaksanaan tugas sesuai standar mutu. Perilaku indiscipliner seperti melanggar aturan jam istirahat, bekerja sembarangan, atau datang terlambat dapat menurunkan produktivitas dan memerlukan penanganan dari pihak manajemen. Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan mencakup tujuan dan kemampuan individu, keteladanan pimpinan, penghargaan atas kontribusi, keadilan dalam kebijakan, pengawasan melekat (waskat), penerapan sanksi hukum, ketegasan pimpinan, serta hubungan antarindividu yang harmonis (Fitrotunnisa Febriani et al., 2022). Malayu S.P Hasibuan (2010) menyebutkan bahwa indikator kedisiplinan meliputi kepatuhan terhadap aturan perusahaan, efisiensi dalam pengelolaan waktu, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta tingkat absensi. Dengan penerapan disiplin yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Kinerja

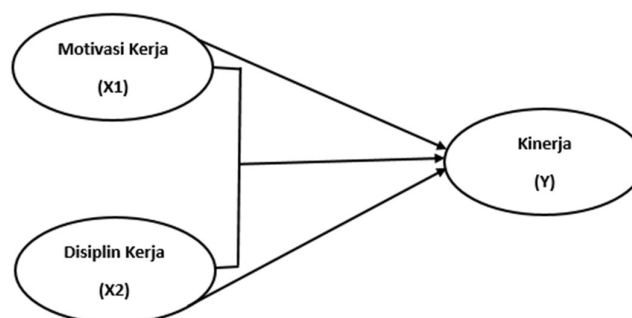
Menurut Liana Mutya Rani et al. (2022), kinerja berasal dari istilah "prestasi kerja" yang menggambarkan kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Secara umum, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil akhir dari pekerjaan yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Tujuan kinerja meliputi peningkatan performa organisasi, mendorong

transformasi budaya berbasis kinerja, meningkatkan motivasi serta dedikasi karyawan, dan memberikan apresiasi atas hasil kerja untuk memotivasi karyawan lain agar meningkatkan kinerjanya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan dan motivasi, di mana pekerja harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya, serta sikap mental yang mendorong pencapaian hasil optimal. Selain itu, faktor individu seperti potensi diri dan faktor lingkungan organisasi, termasuk deskripsi jabatan yang jelas, komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai, juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja. Indikator kinerja menurut Deandra Satyananda Rizky (2022) mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Widiyanto (2019) membagi faktor-faktor kinerja menjadi unsur internal – seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan pengalaman kerja – dan unsur eksternal yang meliputi lingkungan keluarga, sosial budaya, ekonomi, pendidikan, tempat kerja, serta teknologi. Sementara itu, Tangkuman et al. (2015) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai sistem terstruktur untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta memberikan umpan balik sebagai panduan untuk masa depan. Kriteria evaluasi meliputi kesetiaan, kejujuran, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, tanggung jawab, dan ketelitian.

Interkoneksi antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja membentuk trifekta yang saling menguatkan dalam dinamika organisasional. Optimalisasi ketiga elemen tersebut memerlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan kompleksitas hubungan antarfaktor dan implikasinya terhadap produktivitas organisasional secara keseluruhan. Pemahaman mendalam terhadap interrelasi ini memungkinkan organisasi untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam peningkatan performa kolektif.

Kerangka Pemikiran

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan dengan mudah dan digunakan sebagai acuan dalam merumuskan hipotesis, disajikan kerangka pemikiran yang digambarkan dalam bentuk dua kotak yang saling berhubungan.



METODE PENELITIAN

Investigasi ini mengimplementasikan metodologi kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengeksplorasi relasi kausalitas antara variabel bebas (elemen motivasional dan kedisiplinan kerja) dengan variabel terikat (pencapaian kerja aparatur desa). Pengumpulan informasi dilaksanakan melalui instrumen kuesioner yang didistribusikan kepada petugas desa untuk mengukur tingkat dorongan kerja, ketaatan pada aturan, dan performa mereka. Pengkajian berlangsung di kompleks perkantoran Desa Bakadisura', dalam wilayah administratif Kecamatan Tabang, Kabupaten Mamasa, dengan rentang waktu pelaksanaan dua bulan, terhitung dari periode Juli hingga September 2024. Lingkup populasi mencakup keseluruhan aparatur Desa Bakadisura' yang berjumlah 23 individu, dengan penerapan teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subjek penelitian. Metodologi analisis yang diimplementasikan meliputi serangkaian pengujian komprehensif, mencakup evaluasi validitas instrumen penelitian, pengukuran reliabilitas alat ukur, penerapan analisis regresi linear multipel, serta pengujian hipotesis melalui Uji T untuk analisis pengaruh parsial dan Uji F untuk evaluasi dampak simultan, yang keseluruhannya ditujukan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai interaksi antarvariabel dan signifikansi pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Digunakan untuk menilai karakteristik statistik deskriptif yang memberikan ringkasan atau Gambaran informasi melalui penggunaan nilai rata-rata, simpangan baku, serta nilai maksimum dan minimum dari setiap variabel, yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	23	9,00	20,00	17,0435	2,72160
Disiplin Kerja	23	7,00	17,00	14,0000	2,50454
Kinerja	23	9,00	25,00	22,6957	3,66103
Valid N (listwise)	23				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada variabel Motivasi kerja (X1), diperoleh nilai terendah sebesar 9, nilai tertinggi mencapai 20, dengan rata-rata 17,04 dan simpangan baku sebesar 2,721. Untuk variabel Disiplin kerja (X2), nilai minimum yang diperoleh adalah 7, nilai

maksimum 17, rata-rata 14, serta simpangan baku sebesar 2,504. Sementara itu, analisis deskriptif pada variabel Kinerja menunjukkan nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum 25, rata-rata 22,69, dan simpangan baku sebesar 3,661.

Analisis Kuantitatif

- Uji Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan atau kecermatan suatu pengukuran dalam menilai apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai-nilai hasil pengukuran dengan nilai R_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%, dengan derajat kebebasan (df) yang sesuai dengan jumlah sampel.

Jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dikatakan valid.

Jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	M.1	0,884	0,413	Valid
	M.2	0,949	0,413	
	M.3	0,843	0,413	
	M.4	0,919	0,413	
Displin Kerja	D.1	0,961	0,413	Valid
	D.2	0,953	0,413	
	D3	0,964	0,413	
	D4	0,904	0,413	
Kinerja	Y1	0,917	0,413	Valid
	Y2	0,980	0,413	
	Y3	0,949	0,413	
	Y4	0,949	0,413	
	Y5	0,946	0,413	

Evaluasi pengujian validitas mengindikasikan bahwa keseluruhan butir pernyataan dalam instrumen penelitian memenuhi standar keabsahan, dibuktikan dengan perolehan nilai r kalkulasi yang melampaui ambang batas r tabel (0,413). Konsekuensinya, setiap butir pernyataan dalam daftar pertanyaan tersebut memiliki kelayakan optimal sebagai perangkat pengukuran yang terpercaya dalam mengakuisisi data penelitian dengan tingkat ketepatan yang memadai.

- Uji Reabilitas

Tujuan dari penilaian reliabilitas adalah untuk menilai kestabilan hasil pengukuran suatu variabel. Jika pengukuran tersebut tetap konsisten ketika dilakukan berulang kali, maka variabel tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Pengukuran konsistensi instrumen penelitian memanfaatkan koefisien Cronbach's Alpha sebagai parameter keandalan. Instrumen pengumpulan data dikategorikan memiliki tingkat keterpercayaan yang memenuhi standar ketika nilai koefisien Cronbach's Alpha berhasil melampaui angka 0,6. Proses kalkulasi tingkat

keandalan ini dieksekusi menggunakan aplikasi pengolah data statistik SPSS. Berikut dipaparkan hasil kalkulasi tingkat konsistensi untuk setiap komponen dari variabel yang diteliti.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,840	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,950	0,6	Reliabel
Kinerja	0,969	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Merujuk pada tabel 4, pengujian reliabilitas mengindikasikan bahwa seluruh variabel dalam pernyataan telah memenuhi kriteria keandalan, ditandai dengan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, instrumen tersebut dinilai konsisten dalam mengukur data penelitian.

Analisis Linear Berganda

Studi ini menerapkan metode analisis regresi linier berganda guna menguji hipotesis terkait pengaruh variabel sistem pengendalian internal dan etika pribadi, baik secara parsial maupun bersama-sama, terhadap tindakan kecurangan dalam pengelolaan dana oleh kepala camat. Proses perhitungan statistik dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak seperti SPSS, dan hasil analisis data yang diolah ditampilkan dalam bentuk tabel regresi linier berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,088	3,594		1,137	,269
	Motivasi Kerja	,663	,229	,493	2,890	,009
	Disiplin Kerja	,429	,194	,377	2,209	,039
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Berdasarkan output pada Tabel 5, koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0,663, sedangkan koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,429. Dengan konstanta sebesar 4,088, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = 4,088 + 0,663X_1 + 0,429X_2$$

- Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, koefisien regresi dihitung, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,088	3,594		1,137	,269
	Motivasi Kerja	,663	,229	,493	2,890	,009
	Disiplin Kerja	,429	,194	,377	2,209	,039
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Tabel 6 digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel. Berdasarkan perhitungan derajat kebebasan (df = n - k), diperoleh df sebesar 20 (23 - 3). Oleh karena itu, penelitian ini melaksanakan uji t (parsial) antara dua variabel sebagai berikut:

- Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai Thitung sebesar 2,890 lebih besar dibandingkan Ttabel sebesar 2,085 (2,890 > 2,085), serta nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 dan H2 diterima, yang mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian ini terbukti.
- Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai Thitung sebesar 2,209 yang lebih besar dari Ttabel sebesar 2,085 (2,209 > 2,085), dengan nilai signifikansi 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu, H1 dan H2 diterima, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima.

- Uji f (Simultan)

Selanjutnya, tabel di bawah ini memperlihatkan koefisien regresi beserta hasilnya yang digunakan untuk menilai apakah variabel independen memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170,773	2	85,387	13,761	,000 ^b
	Residual	124,096	20	6,205		
	Total	294,870	22			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Berdasarkan tabel 7, nilai Fhitung yang diperoleh adalah 13,76, yang dihitung dengan menggabungkan hasil uji signifikansi. Sementara itu, nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) dengan derajat kebebasan 1 tercatat sebesar 3,49. Oleh karena itu, uji simultan menunjukkan bahwa Fhitung (13,76) lebih besar dibandingkan Ftabel (3,49), yang mengindikasikan bahwa model telah memenuhi kriteria yang ditentukan. Hal ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Dorongan kerja memberikan dampak yang berarti terhadap performa aparat desa di Desa Bakadisura. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh Thitung sebesar 2,890 yang melebihi Ttabel (2,085), dengan nilai Koefisien Beta sebesar 0,663. Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($<0,05$) mengindikasikan bahwa dorongan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap performa aparat desa.
2. Kedisiplinan dalam bekerja terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas kinerja aparat desa. Berdasarkan hasil uji t, Thitung tercatat sebesar 2,209, yang lebih tinggi dibandingkan Ttabel (2,085), dengan Koefisien Beta bernilai 0,429. Tingkat signifikansi sebesar 0,039 ($<0,05$) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedisiplinan kerja dan kinerja aparat desa.
3. Secara keseluruhan, motivasi dan kedisiplinan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap performa aparat desa di Desa Bakadisura. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh Fhitung sebesar 13,76, yang lebih tinggi dibandingkan Ftabel (3,49), dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa baik motivasi maupun kedisiplinan kerja secara bersamaan berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi serta kedisiplinan kerja akan secara langsung meningkatkan kualitas kinerja aparat desa di Desa Bakadisura, Kecamatan Tabang, Kabupaten Mamasa.

SARAN

1. Peningkatan Motivasi: Pihak desa sebaiknya terus memberikan dorongan motivasi kepada perangkat desa melalui berbagai insentif seperti penghargaan, kenaikan gaji, atau pelatihan yang relevan. Hal ini penting untuk menjaga semangat kerja dan produktivitas mereka.
2. Peningkatan Disiplin Kerja: Disiplin kerja perlu ditingkatkan dengan pengawasan yang lebih ketat serta penerapan sanksi yang tegas bagi perangkat desa yang tidak mematuhi aturan. Sistem absensi yang lebih efektif juga dapat diterapkan untuk mengurangi tingkat ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.
3. Pengembangan SDM: Pihak desa dapat mengadakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi perangkat desa agar mereka dapat bekerja lebih efisien dan produktif.
4. Evaluasi Berkala: Diperlukan evaluasi kinerja secara berkala untuk memantau perkembangan motivasi dan disiplin kerja perangkat desa, serta memberikan umpan balik yang konstruktif agar mereka dapat terus meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, M. S. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi SULSERBAR. 123.
- Christian, M., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daerah Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 1062–1069. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20570>
- Fitrotunnisa Febriani, D., Cahyani Abadi, I., & Rizki Antares, F. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Leadership, Communication. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 132–140. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2.931>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Luila, V., & Haryadi, B. (2013). Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic. *Agora*, 1(3), 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/35897-ID-pengembangan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-pada-pt-ageless-aesthetic-clin.pdf>
- Nurhayana, N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Riau Power Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(4), 437–446. <https://doi.org/10.36975/jeb.v10i4.240>
- Oleh, D., Mutya Rani, L., & Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, S. (2022). Pe Ngaru H Mot Iva Si Dan D Isiplin Ke Rja T E R H a D a P K I N E R J a K a R Y a W a N P a D a Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>

- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150–157. <https://doi.org/10.22225/we.21.2.2022.150-157>
- Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1227–1237. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.491>
- Tangkuman, Tewal, & dkk. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, 3(2), Vol. 3, No. 2, hal. 884–895.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Widastuti, C. T., Rahmatya, W., Rita, M. R. ;, Widiastuti, C. T., Widyaswati, R., & Meiriyanti, R. (2019). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif dan Inovatif pada UKM Batik Semarang (Studi di Kampung Batik Semarang). *Jurnal Riptek*, 13(2), 124–130. <http://ripteck.semarangkota.go.id>
- Widianto, Dimas Ari. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang), 16–73.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896. <https://doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>
- Yunus, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(3), 368–387. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i3.355>
- Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 63–69. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.1>