

Jurnal Solidaritas FISIP UNISRI		p-ISSN:
Vol. 7 No. 2, Tahun 2023, Halaman (1-14)		e-ISSN:

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan daerah (BALITBAGDA) Kota Surakarta Tahun 2022

The Influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at the Office of the Regional Research and Development Agency (BALITBAGDA) in Surakarta City in 2022

Vina Candra Yunika ¹, Dr. Joko Pramono, S. Sos, M.Si ²,

Drs. Joko Suranto, M.Si ³

Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

vinacandray@gmail.com, masjepe69@gmail.com,

joko.suranto@gmail.com

Abstrak

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbagda) Kota Surakarta Tahun 2022. Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (3) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balitbagda Surakarta. Sampel yang terkumpul dalam penelitian ini yaitu sebanyak 28 responden. Data yang digunakan adalah data primer dimana data diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah diberikan. SPSS 21 digunakan dalam penelitian sebagai alat bantu analisis. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian secara statistik dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh sedang terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,492 artinya menunjukkan 49,2% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Saran yang diberikan adalah perusahaan harus selalu menerima setiap kritik atau saran dari para karyawan sehingga karyawan sendiri akan menjadi semakin loyal terhadap perusahaan. Selain itu sebelum membuat peraturan lebih baik perusahaan juga berdiskusi dengan para karyawan supaya transparansi mengenai aturan dapat merata ke setiap pegawai tanpa memandang jabatan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The research conducted aims to analyze the influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at the Surakarta City Regional Research and Development Agency (Balitbagda) Office in 2022. The hypotheses in this study are (1) Motivation influences employee performance, (2) Work Discipline influences employee performance, (3) Work motivation and work discipline simultaneously affect employee performance. This research method is a quantitative study. The population of this research is all employees at Balitbagda Surakarta. The samples collected in this study were 28 respondents. The data used is primary data where the data is obtained from the answers of respondents through the questionnaire that has been given. SPSS 21 is used in research as an analytical tool. The data analysis technique used is statistical testing with validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, t test, F test, and coefficient of determination test. Based on the results of this study, it can be concluded that motivation has a very strong effect on employee performance, while work discipline has a moderate effect on employee performance. Motivation and Work Discipline together have a significant effect on Employee Performance. While the coefficient of determination is 0.492, which means that 49.2% of the Employee Performance variable can be explained by the Motivation and Work Discipline variables, while the remaining 50.8% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pembangunan disuatu negara mampu mempengaruhi berbagai macam sektor dan mendayagunakan seluruh sumberdaya yang dimiliki oleh negara tersebut. Salah satu sumberdaya yang pasti digunakan disuatu negara adalah sumberdaya manusia. Karena sumberdaya manusia dianggap penting dan sebagai tenaga kerja yang kelak akan menjadi aset suatu instansi atau perusahaan. Fungsi dari sumberdaya manusia adalah sebagai bagian yang menjalankan operasional suatu instansi atau Perusahaan.

Sumberdaya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Hubungan antara sumberdaya manusia dengan faktor-faktor tersebut menghasilkan sinergitas dan kesinambungan dalam operasional perusahaan. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk berhati hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Dalam setiap aspek yang memiliki interaksi dengan sumberdaya manusia dianggap penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi hasil dari kinerja sumberdaya manusia perusahaan. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (1989) bahwa manusia merupakan sumberdaya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumberdaya manusia secara efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai untuk mencapai kinerja sumberdaya manusia yang semakin meningkat. Menurut Edison (2017:6) menyampaikan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Kegiatan instansi/perkantoran merupakan lembaga pemerintah didirikan untuk menjalankan fungsi administratif dari pemerintah di lingkungan eksekutif. Baik di lingkungan pemerintah pusat

maupun daerah. Memiliki fungsi sebagai penunjang tugas utama atau pokok, yang berkaitan dibidang tulis menulis, catat mencatat berhubungan dengan pekerjaan kertas maupun dalam pekerjaan berupa pelayanan. Saat ini juga dunia instansi/perkantoran sudah berkembang sangat pesat mampu maju mengikuti perubahan zaman.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan manajemen perusahaan, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini dapat menjelaskan bahwa faktor disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam fungsinya menjalankan operasional perusahaan dapat menghasilkan prestasi yang tinggi dalam kinerja karyawan tersebut. Hal ini tentu didasari pada kedisiplinan karyawan tersebut dalam menjalankan tanggungjawab sebagai karyawan, sehingga operasional perusahaan dapat berjalan sesuai rencana yang telah dibuat.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Tata cara atau prosedur ini ditetapkan oleh perusahaan untuk memberi aturan yang berlaku bagi para karyawan di perusahaan. Hal ini ditujukan untuk meminimalisir hal-hal yang dapat membuat karyawan perusahaan menjadi tidak disiplin. Penelitian (Nunu Nurjaya, 2020:13) menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan semakin tinggi tingkat disiplin karyawan perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja perusahaan.

Motivasi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk melaksanakan sesuatu. Semakin tinggi motivasi karyawan, tentu akan berdampak pada

kinerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggreany Husada, 2020:14) yang menemukan adanya hubungan secara positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi tinggi dalam melakukan tanggungjawab dan tugasnya, maka akan memunculkan hasil kinerja yang baik pula.

Kinerja karyawan perlu memiliki dasar pengukuran yang jelas. Apabila pengukuran kinerja karyawan tidak memiliki standar pengukuran yang jelas dan tidak melihat dari apa yang telah dia laksanakan sesuai dengan tanggungjawab sebagai karyawan. Apabila perusahaan hanya melihat dari segi subjektif maka akan muncul ketidakpuasan karyawan yang telah melakukan kinerjanya untuk mendapatkan prestasi dari perusahaan, sehingga akan muncul demotivasi dari karyawan tersebut karena merasa tidak ada penghargaan untuknya. Dengan kinerja pegawai yang tinggi akan mampu memperoleh efektivitas kerja yang maksimal, baik itu tata tertib, disiplin waktu maupun peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Keberhasilan suatu kantor juga bisa dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu bisa diraih tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Surakarta juga perlu mencermati hal tersebut agar bisa meningkatkan kinerja para pegawainya.

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Surakarta merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah di bidang Penelitian dan Pengembangan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Surakarta mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang

penelitian dan pengembangan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dalam kantor BALITBAGDA masih terdapat permasalahan mengenai disiplin karyawannya. Hal tersebut dibuktikan dengan data absen karyawan di bulan Desember 2022 (Terlampir). Karyawan BALITBAGDA banyak yang bolos atau tidak masuk kerja tanpa alasan. Hal ini pun tidak hanya dilakukan oleh karyawan dengan jabatan rendah, namun juga dilakukan oleh karyawan dengan jabatan tinggi dimana seharusnya karyawan yang memiliki jabatan tinggi harus memberikan contoh pada bawahannya. Kegiatan bolos pada karyawan BALITBAGDA kebanyakan dilakukan pada hari Jumat atau hari Senin dimana kebanyakan dari mereka tidak masuk pada hari itu karena ingin memiliki waktu libur yang lebih panjang.

Keadaan ini perlu perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambatnya pelayanan, pegawai yang sering tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, pelayanan petugas yang kurang ramah terhadap masyarakat, dan petugas yang sering tidak disiplin dalam jam kerja yang telah ditetapkan.

Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai maka akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Surakarta. Kemudian muncul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan yang akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BALITBAGDA) Kota Surakarta.

Jenis penelitian yang digunakan

adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel, diukur dengan instrument penelitian dan data yang dianalisis berdasarkan statistik yang memiliki struktur yang konsisten (Sugiyono, 2016:19). Populasi merupakan sekelompok subjek baik manusia gejala nilai, test dan benda-benda ataupun peristiwa (Sugiyono, 2016:27). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dan karyawan di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Surakarta. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Menurut Sugiyono, (2016:28) Sampel adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *metode sensus*, dimana metode ini merupakan peneliti yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 28 karyawan. Dalam memperoleh data yang digunakan guna mendukung penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Balitbagda Kota Surakarta.

Alat analisis data yang digunakan adalah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda

diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,889 + 0,956X_1 + 0,468X_2 + \varepsilon$$

Hasil Interpretasi dari uji analisis linier berganda di atas adalah:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,889 artinya jika variabel lain bernilai konstan maka nilai variabel Y akan naik sebesar 2,889.
- b. Jika X_1 naik satu satuan dan variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan naik sebesar 0,956.
- c. Jika X_2 naik satu satuan dan variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan naik sebesar 0,468.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi.

2. Uji F

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai nilai Fhitung sebesar 8,072 dengan Ftabel 3,39 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat dinyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai di Balitbagda Kota Surakarta Tahun 2022 secara signifikan.

3. Uji t

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai thitung :

- a. Variabel Motivasi (X_1) nilai thitung sebesar 2,907 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,907 > 2,048)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. Variabel Disiplin Kerja (X_2) nilai t hitung sebesar 2,165 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,165 > 2,048$) dan tingkat signifikan sebesar $0,038 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,492 artinya menunjukkan 49,2% pengaruh variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya $(100\% - 49,2\%) = 50,8\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil penelitian p-value $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balitbagda Surakarta. Jadi motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti

kebenarannya.

Menurut Mangkunegara (2002:61) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju guna memperoleh tujuan organisasi perusahaan. Dengan adanya motivasi yang timbul dalam pegawai maka otomatis kinerja organisasi/perusahaan juga akan meningkat. Pertumbuhan organisasi tidak akan lepas dari peran para pegawai yang selalu bekerja dengan sungguh-sungguh. Dalam perusahaan penilaian kinerja sangat penting bagi para *stakeholders* seperti investor, pemerintah, konsultan keuangan, kreditur, manajemen dan tim audit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa, (2020:10), Fachrezi, (2020:13) dan Satria et al., (2018:12) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil penelitian $p\text{-value } 0,038 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balitbagda Surakarta. Jadi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Disiplin kerja adalah modal penting yang dimiliki oleh

setiap pegawai dan itu sifatnya wajib. Di Indonesia disiplin kerja pegawai masih tergolong rendah (Herawati & Madyatama, 2021:5). Sifat disiplin juga akan muncul dari dalam diri sendiri pegawai tersebut yang membuat pegawai akan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan dari organisasi. Disiplin akan mengubah kebiasaan buruk pegawai menjadi kebiasaan yang baik. Kebiasaan baik inilah yang akan membuat kinerja mereka meningkat dan kinerja organisasi/perusahaan otomatis juga akan meningkat karena pegawai akan bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsoit et al., (2017:12) dan Saleh & Utomo, (2018:14) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil penelitian $p\text{-value } 0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balitbagda Surakarta. Jadi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Motivasi intinya dijadikan salah satu solusi dan strategi dalam mencapai tujuan perusahaan yang tinggi. Jika dalam diri pegawai tidak ada motivasi maka tujuan maupun target perusahaan tidak akan

tercapai. Sementara itu disiplin kerja adalah modal penting yang dimiliki oleh setiap pegawai dan itu sifatnya. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi maka akan mencerminkan ketaatan dan kepatuhan dalam mengemban tanggung jawab dalam ikut mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan disiplin kerja juga harus diimbangi dengan motivasi yang tinggi dari karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Utomo, (2018:15), Marayasa & Faradila, (2019:18) dan Afandi & Bahri, (2020:17) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,956. Artinya nilai 0,956 dalam nilai interval koefisien terdapat pada nilai 0,800- 1,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbagda) Kota Surakarta Tahun 2022.
2. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,468. Artinya nilai 0,468 dalam nilai interval koefisien terdapat pada nilai 0,400-0,599 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh sedang terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbagda) Kota Surakarta Tahun 2022.
3. Berdasarkan uji t yang didapat, diperoleh nilai t hitung Motivasi sebesar 2,907 dan t tabel sebesar 2,048 yang artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $2,907 > 2,048$ dan tingkat signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbagda) Kota Surakarta Tahun 2022.
4. Berdasarkan uji t yang didapat, diperoleh nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar 2,165 dan t tabel sebesar 2,048 yang artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $2,165 > 2,048$ dan tingkat signifikan sebesar $0,038 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbagda) Kota Surakarta Tahun 2022.
5. Berdasarkan uji F yang didapat diperoleh nilai F hitung sebesar 8,072 sedangkan Ftabel 3,39 artinya $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $8,072 > 3,39$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbagda) Kota Surakarta Tahun 2022.
6. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,492 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan 49,2% terhadap variabel kinerja pegawai Di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbagda) Kota Surakarta Tahun 2022. Sedangkan sisanya yaitu 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 110–126.
<https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Fachrezi, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Hakim Fachrezi Hazmanan Khair. 3(1), 107–119.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/1892
- Ghozali, Ilmiyah and Krishernawan, H. and S. (2020). *SECARA ONLINE PADA MARKETPLACE SHOPEE DENGAN KEPUASAN KONSUMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Pengguna Shopee di Magelang) SKRIPSI Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S-1 Disusun oleh: Ahmad Faisal.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No . 17 Medan. *AJIE- Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159–170.
- Giyanita, A. (2021). Kepemimpinan Transformational, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 71–77.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.2254>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Herawati, H., & Madyatama, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Sahabat Mitra Sejaticabang Rimbo Bujangkabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
<https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.478>
- Lee, C.-W., & Hidayat, N. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance. *Advances in Management & Applied Economics*, 8(2), 1792–7552.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110–122.
<https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3508>
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.

- Asuransi Jasa Indonesia. *Emba*, 5(3), 4285-4294.
- Pariesti, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 171-180. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Rangkuti, S. (2018). Hubungan Kemampuan Individual, Tingkat Usaha dan Dukungan Organisasi Dengan Kinerja Karyawan. *Jrnal Warta*, 8(3), 1-10. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28-50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Satria, M. A. J., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sae Pujon Kabupaten Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 08(05), 51-69.
- Solihin, D. (2020). Pengaruh Kepercayaan Pelanggan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Online Shop Mikaylaku Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(1), 38-51. <https://doi.org/10.33753/man.diri.v4i1.99>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 2(1), 51-70.

