

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Setu Tangerang Selatan

Alicia Okta Mardanissa¹, Eko Sudarso²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}

aoktaaa18@gmail.com¹, dosen02070@unpam.ac.id²

Manuskrip :

Received 03/11/2025 | Revised 08/11/2025 | Accepted 17/11/2025

Publish : November 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Setu Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). pada Kantor Kecamatan Setu Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $4,466 > 1,668$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Berdasarkan hasil uji t di disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). pada Kantor Kecamatan Setu Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $6,377 > 1,668$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Berdasarkan hasil uji f motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). pada Kantor Kecamatan Setu Tangerang Selatan . Dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $24,713 > 3,991$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at the Setu Subdistrict Office, South Tangerang, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative method with a sample size of 68 respondents. The data analysis techniques employed include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test. Based on the t-test results, motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Setu Subdistrict Office, South Tangerang, as evidenced by the calculated t-value of $4.466 > 1.668$ and a significance value of $0.000 < 0.005$. Similarly, work discipline (X2) also has a positive and significant effect on employee performance (Y), as shown by the calculated t-value of $6.377 > 1.668$ and a significance value of $0.000 < 0.005$. Furthermore, the F-test results indicate that motivation (X1) and work discipline (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Setu Subdistrict Office, South Tangerang, as evidenced by the calculated F-value of $24.713 > 3.991$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara global merujuk pada praktik dan strategi yang digunakan oleh organisasi untuk mengelola karyawan di berbagai negara dan budaya. MSDM di tingkat global meliputi berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi, hingga hubungan karyawan, yang disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan lokal serta mempertimbangkan perbedaan budaya, hukum, dan norma sosial. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bertindak dan berupaya secara maksimal dalam pekerjaannya. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Darmawan dalam Harry 2022:71). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat bekerja, komitmen terhadap tugas, serta keinginan untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat memunculkan perilaku seperti bekerja sekadar memenuhi kewajiban, kurangnya inisiatif, hingga menurunnya kedisiplinan.

Disiplin kerja juga menjadi elemen penting yang mencerminkan ketaatan pegawai terhadap aturan, prosedur kerja, waktu tugas, serta tanggung jawab jabatan. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan bekerja tepat waktu, mematuhi regulasi, dan melaksanakan tugas sesuai standar operasional. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Afandi, 2021:12). Pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan bekerja tepat waktu, mematuhi regulasi, dan melaksanakan tugas sesuai standar operasional.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai efektivitas dan kualitas pelayanan publik di instansi pemerintahan. Kecamatan sebagai unit pelaksana teknis pemerintahan daerah memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan administratif, pembangunan, dan sosial kemasyarakatan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan (Afandi, 2021:84). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, responsif, dan akuntabel. Namun dalam praktiknya, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan masih menghadapi kendala seperti tingkat kedisiplinan yang belum optimal, rendahnya motivasi kerja, serta ketidakmerataan beban kerja antar pegawai.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Kecamatan Setu, fenomena yang muncul antara lain keterlambatan kerja, absensi tanpa keterangan, serta rendahnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Selain itu, data absensi tahun 2021-2023 menunjukkan adanya peningkatan ketidakhadiran pegawai, sementara sebagian pegawai honorer merasa motivasinya rendah karena keterbatasan insentif dan status pekerjaan. Kondisi ini berdampak pada pelayanan publik yang kurang optimal, sebagaimana terlihat dari belum tercapainya target kinerja strategis secara maksimal. Keterbaruan (novelty) penelitian ini terletak pada penggunaan data terbaru tahun 2023, konteks instansi pemerintahan daerah, serta pengujian langsung terhadap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-ASN secara bersama-sama.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Darmayanti, Delia, & Suwanto. (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial atau simultan. Namun demikian, setiap instansi memiliki karakteristik organisasi, struktur birokrasi, serta kebijakan kepegawaian yang berbeda, sehingga perlu dilakukan pengujian secara spesifik di lingkungan Kecamatan Setu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan atau Peran tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu (Sihotang dalam Sinambela, L. P., 2021),

Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan agar seseorang mau melakukan suatu pekerjaan dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi dalam zultilhansyah & Haryanti 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin sebagai alat penggerak karyawan agar pekerjaan berjalan lancar, dengan fokus pada kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial (Sutrisno 2020:87). Pegawai yang memiliki disiplin akan bertanggung jawab melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan sebaiknya karyawan yang kurang disiplinkan malas melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikannya. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021).

Pengembangan Hipotesis

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan lebih antusias, bertanggung jawab, serta menunjukkan komitmen dalam penyelesaian tugas. Penelitian oleh Ratnaningtyas et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 31,3%. Hasil ini selaras dengan penelitian Liawati et al. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja nilai t-hitung $12,289 > 1,991$ dan R^2 sebesar 66,2%. Berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi serta melaksanakan tugas sesuai standar yang berlaku (Hasibuan, 2020). Pegawai yang disiplin hadir tepat waktu, menaati SOP, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Penelitian oleh Elisa & Sudarso (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung $8,408 > 1,663$ dan koefisien determinasi 46%. Penelitian Junaedi & Dinantara (2024) juga mendukung temuan ini dengan kontribusi disiplin sebesar 38,1% terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang termotivasi tetapi tidak disiplin akan bekerja tidak konsisten, sebaliknya pegawai yang disiplin tetapi tidak termotivasi akan bekerja hanya karena kewajiban, bukan karena dorongan dari dalam. Penelitian oleh Sulaeha et al. (2025) serta Elisa & Sudarso (2024) membuktikan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai:

H3: Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode kuantitatif dipilih karena mampu memberikan hasil pengukuran yang objektif, terukur, serta dapat diuji secara statistik. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 orang pegawai di Kantor Kecamatan Setu. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), di mana semua anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner tertutup yang menggunakan skala Likert lima poin (1-5) untuk mengukur tingkat motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, dilakukan pula observasi dan dokumentasi untuk mendukung hasil kuesioner.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keandalan data. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel, sementara uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis dilanjutkan dengan uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji regresi linier berganda untuk melihat pengaruh secara simultan. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semua pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

1. Hasil Uji Validitas

Kriteria pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan $\text{sig.} < 0,05$. Pada penelitian ini diketahui nilai r tabel dari 68 sampel adalah 0,239 dengan $df = n - 2$ ($68 - 2$), maka $df = 66$. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan valid untuk semua butir pernyataan pada instrument ke tiga variabel karena nilai r hitung $>$ r tabel dengan $\text{sig.} < 0,05$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

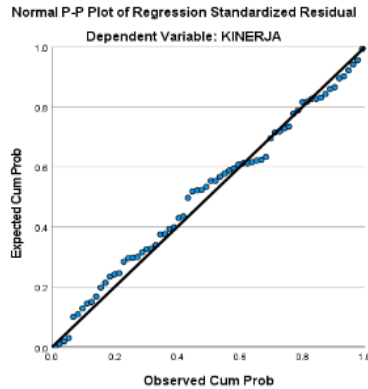
Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,768	0,600	Reliabel
Disiplin (X2)	0,850	0,600	Sangat Reliabel
Kinerja (Y)	0,728	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diketahui bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel karena menunjukkan nilai *croanboach's alpha* dari masing-masing variabel $>$ 0,600

3. Hasil Uji Normalitas



Gambar 4.1 : Hasil Analisis Grafik P-Plot
Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena data (titik-titik) mengikuti arah garis dan menyebar disekitar garis diagonal.

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		68	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.85933137	
Most Extreme Differences	Absolute	.078	
	Positive	.056	
	Negative	-.078	
Test Statistic		.078	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.	.378	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.365
		Upper Bound	.390
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	

Sumber : Hasil Output IBM SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji kolmogorov smirnov menunjukkan data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3 Output Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
					B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.499	4.819	1.556	.125		
	MOTIVASI	.293	.122	.253	2.409	.792	1.262
	DISIPLIN	.463	.097	.502	4.782	.000	.792

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Output IBM SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, output Uji Multikolinearitas memiliki hasil nilai Tolerance pada setiap variabel independen, yakni motivasi (X₁) beserta disiplin (X₂), adalah 1,262, dan perolehan nilai VIF kurang dari 10. Maka diambil kesimpulan bahwasanya model regresi pada



riset ini tidak mengandung multikolinearitas atau tidak adanya korelasi di antara kedua variabel independen.

5. Hasil Uji Heterokedastisitas

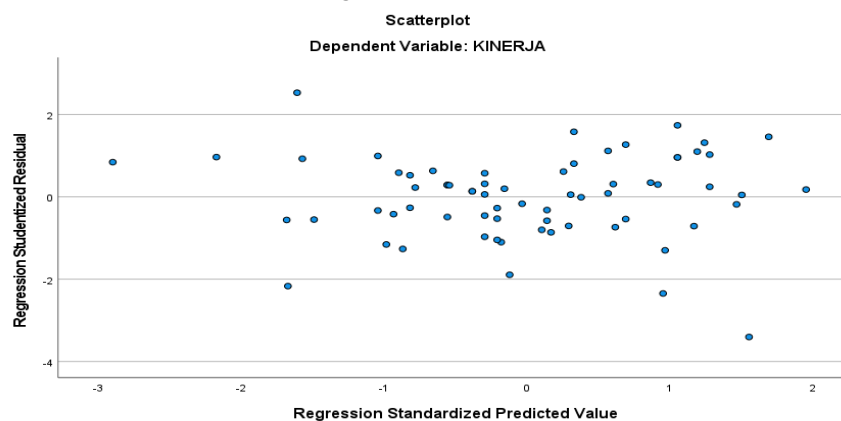
Tabel 4.4 Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.083	3.052		-.027	.978
	MOTIVASI	.109	.077	.194	1.410	.163
	DISIPLIN	-.036	.061	-.080	-.584	.561

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Output IBM SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan adanya nilai signifikansi dari Glejser test untuk variabel motivasi (X1) adalah 0,163, lalu untuk variabel disiplin (X2) yaitu 0,561. Kedua nilai signifikansi tersebut (Sig.) lebih besar dari 0,05. Sehingga, kesimpulannya ialah tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.



Gambar 4.3 Output Uji Heterokedastisitas menggunakan Scatter Plot

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27 (2025)

6. Hasil Analisis Korelasi

Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.432	.414	3.91826	1.997

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

sb. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27 (2025)

Melalui output yang terdapat dalam tabel 4.5, diambil kesimpulan bahwasanya tidak mengalami autokorelasi pada model regresi ini. Hal tersebut didukung oleh nilai Durbin-Watson sejumlah 1,997 yang terdapat di rentang antara 1,550 hingga 2,460.

7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.6

Output Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.414	3.91826

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27 (2025)

Dari output pengujian dalam tabel, nilai koefisien determinasi diperoleh sebanyak 0,432. Hal tersebut mengindikasikan baik variabel motivasi (X1) maupun variabel disiplin (X2) memberikan pengaruh sebanyak 43,2% terhadap kinerja. Sementara itu, sekitar 56,8% sisanya memperoleh pengaruh dari hal-hal lain yang tidak menjadi fokus pada riset.

8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Variabel Motivasi (X1) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.651	5.201		3.010	.004
	MOTIVASI	.558	.125	.482	4.466	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27 (2025)

Menurut informasi yang dituangkan pada tabel 4.7 output regresi linear sederhana memperoleh output permasalahan sebagai berikut :

$$Y = 15.651 + 0,558 X_1$$

Persamaan tersebut diperoleh kesimpulan yaitu :

- Konstanta sebanyak 15.651 menyatakan bahwasanya jika tidak terdapat variabel motivasi (X₁) maka dari itu Kinerja (Y) mencapai nilai sebanyak 15.651 poin.
- Koefisien regresi sebanyak 0,558 dengan tanda (+) menunjukkan bahwasanya arah hubungan adalah hubungan searah dan bernilai positif. Artinya bahwasanya setiap motivasi (X₁) mengalami peningkatan 1 unit, akan memberikan peningkatan pada kinerja (Y) sebanyak 0,558 poin. Namun jika motivasi (X₁) berkurang sejumlah 1 unit akan menyebabkan penurunan Kinerja Pegawai sebanyak 0,558 poin.

Tabel 4.8
Output Uji Regresi Linear Sederhana
Variabel Disiplin (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.240	3.720		4.097	.000
	DISIPLIN	.570	.089	.617	6.377	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah oleh SPSS 27 (2025)

Menurut informasi yang telah dituangkan pada tabel 4.9, output uji regresi linear sederhana antara variabel X2 dengan variabel Y memiliki kemiripan seperti di bawah ini :

$$Y = 15.240 + 0,570 X_2$$

Kemiripan tersebut dapat disimpulkan berikut :

- Konstanta bernilai 15.240 menyatakan apabila tidak terdapat variabel disiplin (X2), maka kinerja (Y) mendapatkan nilai sebanyak 15.240 poin.
- Koefisien regresi sebanyak 0,570 dan dengan tanda (+) yang menunjukkan arah hubungan yang searah dan positif. Ini diartikan bahwasanya jika disiplin (X2) meningkat sejumlah 1 unit,

Kinerja Pegawai akan naik sejumlah 0, 570 poin. Sebaliknya jika mengalami penurunan sejumlah 1 (satu) unit di aspek disiplin (X2) maka kinerja (Y) juga mengalami penurunan sebanyak 0, 570 poin.

9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9
Output Uji Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Variabel Disiplin (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.499	4.819		1.556	.125
	MOTIVASI	.293	.122	.253	2.409	.019
	DISIPLIN	.463	.097	.502	4.782	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah oleh SPSS 27 (2025)

Menurut informasi yang telah dituangkan melalui tabel 4.9 didapatkan rumus persamaan regresi seperti berikut :

$$Y = 7.499 + 0,293X_1 + 0,463X_2.$$

Melalui rumus di atas dapat diperoleh kesimpulan yaitu :

- Perolehan nilai konstanta sebanyak 7,499 menyatakan bahwasanya apabila variabel motivasi (X1) serta disiplin (X2) tidak ada sehingga Kinerja Pegawai memiliki nilai sebanyak 7,499 poin.
- Koefisien regresi pada variabel motivasi (X1) memperoleh hasil sebanyak 0,293. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya apabila motivasi (X1) mampu memberikan peningkatan 1 (satu) unit maka kinerja (Y) akan mendapatkan peningkatan sebanyak 0,293 poin. Tanda (+) menunjukkan bahwasanya arah hubungan adalah searah.
- Koefisien regresi pada disiplin (X2) memperoleh nilai sebanyak 0,463. Hal tersebut menunjukkan apabila disiplin (X2) mampu memberikan kenaikan sejumlah 1 (satu) unit maka Kinerja (Y) meningkat sebanyak 0,463 poin. Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah dan positif.

10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.10
Output Uji t Parsial Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.651	5.201		3.010	.004
	MOTIVASI	.558	.125	.482	4.466	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah oleh SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t dapat dilihat pada kolom t dan sig. Untuk mendapat nilai ttabel maka perlu dicari terlebih dahulu nilai Df dengan cara berikut : $Df = \text{jumlah sampel (n)} - \text{variabel bebas (k)} - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$, maka untuk nilai ttabel = 2,00856 dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05, terlihat bahwasanya nilai thitung (4,466) memiliki hasil yang lebih besaar dari pada ttabel (1,668) dan perolehan nilai Sig. (0,000) lebih kecil daripada 0,050. Demikian menandakan bahwasanya hipotesis nol (H0) tidak diterima dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Dengan demikian, mengindikasikan adanya pengaruh positif yang signifikan secara parsial di antara motivasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kecamatan Setu.

Tabel 4.11
Hasil Uji t Parsial Variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	15.240	3.720		4.097	.000
	DISIPLIN	.570	.089	.617	6.377	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah oleh SPSS 27 (2025)

Melalui output pengujian dalam tabel sebelumnya, didapati bahwa nilai t hitung (6,377) melebihi nilai t tabel (1,668), dengan tambahan signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,050. Sehingga, hipotesis nol (H0) ditolak adapun hipotesis alternatif (H1) diterima. Ini menegaskan berpengaruh positif yang signifikan secara parsial di antara disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y).

11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.12
Output Uji F Secara Simultan antara (X1) dan (X2) terhadap (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio	758.823	2	379.411	24.713	.000 ^b
	n					
	Residual	997.927	65	15.353		
	Total	1756.750	67			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber : Data diolah oleh SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 24,713. Sedangkan untuk mengetahui nilai Ftabel yaitu dengan menentukan nilai degree of freedom (Df) yang ditentukan dengan cara : Df 1 = jumlah variabel (n-1)= 3 - 1 = 2 kemudian menentukan nilai Df 2 dengan cara : Df 2 = n - Df 1 - 1 maka Df 2 = 68 - 2 - 1 = 65 jadi nilai Ftabel pada penelitian ini adalah Ftabel = 3,898 dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Artinya nilai Fhitung > Ftabel yaitu 24,713 > 3,898 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga adalah Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Ini menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan secara serentak di antara motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja (Y).

Analisis deskriptif responden menunjukkan bahwa dari 68 pegawai Kantor Kecamatan Setu Tangerang Selatan yang menjadi sampel penelitian, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebesar 54,4%, sementara responden laki-laki sebesar 45,6%. Berdasarkan kelompok usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 26-35 tahun sebesar 48,5%, diikuti usia 36-45 tahun sebesar 32,4%, dan sisanya di atas 45 tahun sebesar 19,1%. Responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 (S1) mendominasi dengan persentase 47,1%, diikuti oleh lulusan SMA/SMK sebesar 33,8%, Diploma sebesar 11,8%, dan Pascasarjana sebesar 7,3%. Sementara itu, dari segi masa kerja, sebanyak 52,9% pegawai telah bekerja selama 2-5 tahun, 27,9% bekerja lebih dari 5 tahun, dan 19,2% bekerja kurang dari 2 tahun. Distribusi responden berdasarkan status kepegawaian menunjukkan bahwa 60,3% adalah pegawai Non-ASN (honorar), sedangkan 39,7% merupakan pegawai ASN. Komposisi ini mencerminkan kondisi riil struktur pegawai di Kantor Kecamatan Setu yang masih didominasi oleh pegawai kontrak/honorar. Profil responden tersebut menggambarkan bahwa pegawai yang menjadi objek penelitian berasal dari berbagai latar belakang usia, pendidikan, masa kerja, serta status kepegawaian. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan telah mencerminkan kondisi pegawai secara komprehensif, sehingga dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai secara akurat.



Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini layak dan memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan terdistribusi normal. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,963 dan nilai VIF sebesar 1,038. Nilai tersebut masih berada di dalam batas toleransi ($Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,348 untuk motivasi dan 0,292 untuk disiplin kerja, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, serta diperkuat oleh grafik scatterplot yang menunjukkan pola sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga varians residual dapat dinyatakan konstan. Selain itu, hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menghasilkan nilai sebesar 1,791, yang berada di antara batas dua ($1,6736$) dan $4 - du$ ($2,3264$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistik, korelasi antara motivasi dengan kinerja pegawai menghasilkan nilai koefisien r sebesar 0,482 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dengan tingkat hubungan sedang. Selanjutnya, korelasi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan nilai r sebesar 0,617 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat hubungan positif, signifikan, dan lebih kuat dibandingkan motivasi secara parsial. Secara simultan, hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,657, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil ini memberikan indikasi awal bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,432 atau 43,2%, yang berarti variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 43,2% variansi dalam kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan faktor personal pegawai. Nilai ini tergolong cukup baik dalam penelitian sumber daya manusia, karena kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai aspek kompleks, baik internal maupun eksternal organisasi. Dengan demikian, hasil ini memperkuat bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Setu dengan nilai t -hitung sebesar 4,466 lebih besar dibandingkan t -tabel sebesar 1,668 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,558 juga memperkuat bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,558 unit. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ratnaningtyas et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana peningkatan motivasi mampu meningkatkan kualitas kerja, tanggung jawab, serta inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas organisasi. Penelitian serupa oleh Liawati et al. (2025) juga mengonfirmasi bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong pegawai mencapai target organisasi dengan kontribusi pengaruh sebesar 66,2%. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa motivasi merupakan faktor internal yang tidak hanya menggerakkan kemauan individu untuk bekerja, tetapi juga menentukan seberapa konsisten, berkualitas, dan produktif mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar 6,377 > 1,668 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,570 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,570 unit. Temuan ini konsisten dengan penelitian Elisa & Sudarso (2024) serta Junaedi & Dinantara (2024) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan prediktor kuat dalam menentukan kualitas pelayanan, efektivitas kerja, dan produktivitas pegawai sektor publik.

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F memperoleh nilai F -hitung sebesar 24,713 lebih besar daripada F -tabel sebesar 3,991 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti kedua variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,432 mengindikasikan bahwa 43,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, maupun budaya organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin kerja membentuk sinergi dalam meningkatkan kinerja pegawai; motivasi mendorong kemauan bekerja, sementara disiplin memastikan pekerjaan dilakukan sesuai aturan dan target kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Sulaeha et al. (2025) yang menyatakan bahwa integrasi motivasi dan disiplin mampu meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, serta tanggung jawab aparatur dalam melayani masyarakat. Oleh karena itu, organisasi publik membutuhkan peningkatan motivasi sekaligus pembinaan disiplin agar tercipta budaya kerja yang berkinerja tinggi dan berorientasi pelayanan.

Implikasi manajerial dari penelitian ini menunjukkan pentingnya penerapan pendekatan yang integratif dalam pengelolaan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Setu. Pimpinan organisasi perlu memperkuat faktor motivasi pegawai melalui pemberian apresiasi yang adil, pemberian kesempatan pengembangan karier, kejelasan jalur promosi, serta lingkungan kerja yang suportif dan partisipatif. Filosofi manajemen kinerja yang berbasis penghargaan (performance-based reward) tidak hanya harus menekankan aspek finansial, tetapi juga mencakup penghargaan non-material seperti pengakuan (recognition), kepercayaan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, dan pemberian tanggung jawab yang lebih besar sesuai kompetensi pegawai.

Selain itu, disiplin kerja perlu diperkuat melalui penerapan aturan yang konsisten, pengawasan yang terstruktur, serta sanksi dan reward yang diterapkan secara adil dan transparan. Pemerintah Kecamatan juga perlu melakukan pembaruan dan sosialisasi prosedur kerja (SOP) secara berkala agar sesuai dengan kebutuhan pelayanan publik dan perkembangan regulasi. Evaluasi disiplin tidak hanya dilakukan melalui absensi, tetapi juga ketepatan waktu, kesesuaian dengan standar pelayanan, tanggung jawab terhadap tugas, dan etika birokrasi.

Lebih lanjut, diperlukan sistem manajemen kinerja (performance management system) yang mengintegrasikan motivasi dan disiplin sebagai dasar dalam penyusunan target kinerja (SKP), evaluasi kinerja pegawai, serta pemberian reward dan pengembangan karier. Penerapan coaching, mentoring, briefing rutin, serta budaya kerja kolaboratif dapat memperkuat komitmen aparatur dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dengan demikian, peningkatan motivasi dan disiplin tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada terbentuknya budaya kerja birokrasi yang produktif, profesional, dan akuntabel.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil mengonfirmasi bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,466 lebih besar dari t-tabel 1,668 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung sebesar $6,377 > 1,668$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam menaati aturan, tepat waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,570 menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor yang memberikan kontribusi terbesar dalam peningkatan kinerja pegawai.

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung sebesar $24,713 > F\text{-tabel } 3,991$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa 43,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan 56,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Hasil ini mengindikasikan adanya sinergi antara motivasi dan disiplin dalam menciptakan budaya kerja yang efektif, produktif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya penerapan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, yaitu dengan *simultaneously* meningkatkan motivasi pegawai melalui penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan suasana kerja yang suportif, sekaligus memperkuat disiplin melalui penerapan aturan yang konsisten, pembinaan, serta pengawasan yang berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, serta menggunakan model longitudinal agar mampu menggambarkan perubahan kinerja pegawai dalam jangka waktu yang lebih panjang.

PENGHARGAAN

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan konstruktif selama proses penyusunan penelitian ini. Dukungan, motivasi, dan ilmu yang diberikan menjadi landasan penting sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Penghargaan juga penulis sampaikan kepada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Kerja sama, kejujuran dalam pengisian kuesioner, serta keterbukaan dalam memberikan informasi telah membantu menghasilkan data yang valid dan reliabel sehingga penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Penulis juga berterima kasih kepada keluarga dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, atas doa, dukungan moral, dan semangat yang terus diberikan hingga penelitian ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- [2] Elisa, D., & Sudarso, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(2), 88-95.
- [3] Elisa, E., & Sudarso, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 211-219
- [4] Harry, A. (2022). *Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Media Pustaka.

- [5] Junaedi, R., & Dinantara, I. (2024). Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(3), 102-110.
- [6] Liawati, S., Rahma, A., & Suyono, H. (2025). Motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pelayanan Publik*, 15(1), 45-54.
- [7] Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- [8] Ratnaningtyas, D., Putri, M., & Widodo, P. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pemerintahan. *Jurnal Administrasi Negara*, 14(4), 200-210.
- [9] Ratnaningtyas, E. M., Wulandari, S., Nurani, P. A., & Puspitaningnala, D. R. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (PERSERODA) Kabupaten Purworejo. *Jurnal Economina*, 3(1), 116-122.
- [10] Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Produktivitas Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [12] Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sulaeha, N., & Rahman, F. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur desa. *Jurnal Pemerintahan & Kebijakan Publik*, 6(1), 33-41