

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cibodas

Indah Rahma Cahyani ¹, Ratih Hastasari ², Wawan Saputra ³

Universitas Bina Sarana Informatika Cimone ^{1,2,3}
Jl. Gatot Subroto No. 8, Cimone, Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114.
Email: indahrahma662@gmail.com ¹, ratih.rhs@bsi.ac.id ², wawan.wsa@bsi.ac.id ³

Submit: 22-08-2025	Revisi: 28-08-2025	Terima 07-09-2025	Terbit Online: 20-09-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap sebagai faktor krusial yang mempengaruhi kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cibodas. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Kecamatan Cibodas. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil uji t menunjukkan motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai Sig. 0,000 ($< 0,05$) dan disiplin kerja (X2) juga berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai Sig. 0,000 ($< 0,05$). Hasil uji F menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig. 0,000 ($< 0,05$). Koefisien determinasi parsial untuk motivasi kerja adalah 36,3% dan untuk disiplin kerja adalah 34,6%. Sedangkan koefisien determinasi berganda sebesar 71,2%, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menjelaskan 71,2% variasi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Abstracts - This research is driven by the importance of employee performance in achieving organizational goals. Work motivation and work discipline are considered crucial factors influencing performance. The objective of this study is to analyze the simultaneous and partial effects of work motivation and work discipline on the performance of employees at the Cibodas Sub-district Office. The research method employed is quantitative, utilizing primary data obtained through questionnaires. The population of this study comprises all employees of the Cibodas Sub-district Office. Data analysis included validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results of the t-test indicate that work motivation (X1) partially has a significant effect on employee performance (Y) with a Sig. value of 0.000 (< 0.05), and work discipline (X2) also has a significant partial effect with a Sig. value of 0.000 (< 0.05). The F-test results show that work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with a Sig. value of 0.000 (< 0.05). The partial coefficient of determination for work motivation is 36.3%, and for work discipline is 34.6%. Meanwhile, the multiple coefficient of determination is 71.2%, indicating that work motivation and work discipline explain 71.2% of the variation in employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi gabungan dari kemampuan mental dan fisik yang dimiliki oleh setiap individu untuk mencapai target organisasi secara efisien dan efektif. Kinerja yang dicapai oleh individu dipengaruhi oleh motivasi kerja untuk memenuhi kepuasan diri. Kinerja pegawai adalah elemen penting dalam keberhasilan sebuah organisasi,

baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Di lingkungan pemerintahan, kinerja pegawai memegang peranan utama dalam menyajikan layanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

sangatlah krusial untuk meningkatkan standar pelayanan publik. (Suparyanto, 2020)

Berbagai studi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua elemen krusial yang dapat berdampak besar pada performa karyawan. Motivasi kerja, yang merujuk pada pendorong internal dan eksternal, diyakini dapat meningkatkan antusiasme, komitmen, dan usaha karyawan saat menjalankan tugasnya. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih inisiatif, bertanggung jawab, dan fokus pada pencapaian hasil terbaik. (Wahdatun Aulia et al., 2024)

Selain itu, disiplin kerja juga berperan vital dalam menciptakan kinerja yang optimal. Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan seorang pegawai terhadap aturan, norma, dan prosedur operasional organisasi. Pegawai yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan ketidakefisienan, keterlambatan, dan penurunan mutu pelayanan. (Suryawan, 2022)

Penelitian ini memilih Kantor Kecamatan Cibodas di Kota Tangerang sebagai lokasi penelitian karena lembaga pemerintah ini memiliki dinamika dan tantangan tersendiri dalam mengelola tenaga kerjanya. Berdasarkan pengamatan langsung, terlihat bahwa sebagian staf tidak menunjukkan motivasi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, ditunjukkan oleh tingginya frekuensi keterlambatan, minimnya inisiatif, dan kecenderungan menunda pekerjaan. Selain itu, disiplin kerja juga belum berada pada tingkat yang diharapkan, seperti kurang rapi dalam mencatat kehadiran, tidak patuh pada aturan berpakaian, dan sesekali mengesampingkan prosedur operasional standar. Kondisi ini menunjukkan pentingnya studi empiris untuk memberikan masukan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mutu pelayanan publik. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cibodas".

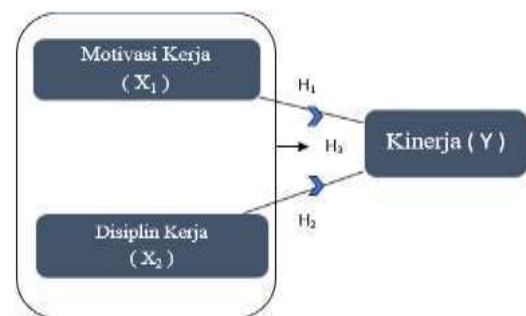
Penelitian ini merupakan inovasi terbaru yang membedakannya dari artikel lainnya karena fokusnya pada objek spesifik yaitu Kantor Kecamatan Cibodas. Meskipun penelitian sebelumnya juga meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja, penelitian ini memperkuat temuan tersebut dengan konteks birokrasi pemerintahan, memberikan kontribusi empiris baru dan menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cibodas? (2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cibodas? dan (3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cibodas?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cibodas, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cibodas, dan (3) Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cibodas.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini mengilustrasikan hubungan antara variabel independen, yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Berdasarkan kerangka tersebut, diajukan tiga hipotesis penelitian sebagai berikut: H_1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, H_2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta H_3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cibodas.

Penelitian ini memiliki kelebihan karena memberikan kontribusi signifikan pada ilmu manajemen sumber daya manusia, menjadi referensi bagi penelitian serupa di masa mendatang, dan menyediakan data empiris yang menghubungkan teori dengan praktik nyata di lingkungan birokrasi. Hasil studi ini juga memberikan gambaran faktual kepada Kantor Kecamatan Cibodas mengenai kondisi motivasi dan disiplin kerja pegawainya, yang dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar untuk merancang program pembinaan. Meskipun demikian, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, antara lain objek penelitian yang terbatas pada pegawai Kantor Kecamatan Cibodas sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke instansi lain. Selain itu, studi ini hanya mencakup dua variabel, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja seperti kepemimpinan atau lingkungan kerja tidak dianalisis. Keterbatasan lain adalah penggunaan metode kuesioner tertutup, yang berpotensi membatasi kedalaman data dan memengaruhi objektivitas jawaban responden.



Sumber : Cahyani, 2025

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Tabel 1 Hipotesis

H₁ =	H ₀ =	Diduga variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cibodas.
	H _a =	Diduga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cibodas.
H₂ =	H ₀ =	Diduga variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cibodas.
	H _a =	Diduga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cibodas.
H₃ =	H ₀ =	Diduga variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cibodas.
	H _a =	Diduga variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cibodas.

Sumber : (Cahyani, 2025)

2. METODE PENELITIAN

Penjelasan ini menguraikan tahapan teknis penelitian yang sistematis, mencakup jenis dan pendekatan, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang diterapkan untuk menjawab permasalahan dan menguji hipotesis.

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode statistik, menggunakan jenis penelitian total sampling atau jenuh yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Pendekatan kuantitatif dengan statistik ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hipotesis serta mengukur pengaruh dari variabel motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) secara statistik. (Yusuff, 2023)

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mengimplementasikan metode pengumpulan data melalui kuisioner untuk memahami hubungan antar variabel penelitian. (Mudasir, 2024) Para responden menerima kuisioner ini melalui google form dengan jumlah sebanyak 30 pernyataan, dengan masing – masing 10 pernyataan per variabel. Penelitian ini juga melaksanakan uji validitas dan reabilitas untuk memastikan apakah instrumen penelitian akurat dan sah. Selanjutnya, data yang dikumpulkan akan diperoleh melalui survei yang didistribusikan kepada responden. Data yang sudah terkumpul akan dianalisis menggunakan program Excel dan SPSS Statistics 25.

Penelitian ini berlangsung selama satu bulan yaitu dari tanggal 15 April 2025 sampai dengan 15 Mei 2025. Populasi merujuk pada keseluruhan total dari objek dengan sifat – sifat tertentu yang sedang di analisis. Populasi merupakan sekumpulan individu, objek, atau kejadian yang menjadi perhatian dalam penelitian. Dalam studi ini, populasi yang dimaksud adalah Pegawai Kantor Kecamatan Cibodas yang terdiri dari 69 orang pegawai. Mengingat terbatasnya jumlah

populasi tersebut, peneliti memutuskan untuk mengambil sampel dari semua pegawai di Kantor Kecamatan Cibodas yang berjumlah 69 orang.

2.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data variabel penelitian, sedangkan metode asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Cibodas. Sampel penelitian diambil dari populasi tersebut dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus, jika seluruh populasi dijadikan sampel). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 69 orang. (Fajri et al., 2022)

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada seluruh responden. Kuisioner ini dirancang dengan skala Likert untuk mengukur setiap indikator dari variabel penelitian. (Romdona et al., 2025) Kuisioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup mengenai motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan kinerja pegawai (Y). (Sahir, 2022)

2.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Motivasi Kerja (X₁): Didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Variabel ini diukur melalui indikator-indikator yang relevan (misalnya, kebutuhan akan prestasi, imbalan, dan pengakuan). (Yusuff, 2023)
- Disiplin Kerja (X₂): Diartikan sebagai kepatuhan pegawai terhadap peraturan, norma, dan prosedur operasional yang berlaku di Kantor Kecamatan Cibodas. Variabel ini diukur berdasarkan indikator-indikator seperti ketepatan waktu, ketaatan pada aturan, dan tanggung jawab. (Khaeruman et al., 2021)
- Kinerja Pegawai (Y): Merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Variabel ini diukur berdasarkan indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, dan efektivitas kerja. (Rorimpandey, 2020)

2.5 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. (Sahir, 2022)

- a. Statistik Deskriptif: Digunakan untuk mendeskripsikan data responden dan karakteristik variabel penelitian.
- b. Statistik Inferensial: Digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan mencakup:

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas: Untuk memastikan instrumen penelitian (kuesioner) valid dan reliabel. (Sahir, 2022)
- b. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi dasar. (Sahir, 2022)
- c. Analisis Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. (Sinaga et al., 2022)
- d. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F):
 - a) Uji t (Uji Parsial): Untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara parsial terhadap kinerja pegawai.
 - b) Uji F (Uji Simultan): Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
- e. Koefisien Determinasi (R²): Digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang analisis dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cibodas yang dianalisis menggunakan bantuan program excel dan SPSS Statistics 25..

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X ₁)	10	0,801 s/d 0,907	0,237	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	10	0,843 s/d 0,904	0,237	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,810 s/d 0,894	0,237	Valid

Sumber : (Cahyani, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas dari semua pernyataan dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mempunyai nilai R hitung > 0,237 sehingga dapat di nyatakan **valid**.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reabilitas Coefficient SPSS		Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0.961	>	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,967	>	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,962	>	0,60	Reliabel

Sumber : (Cahyani, 2025)

Dapat dilihat dari tabel di atas, bahwa dari ketiga variabel yang memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 ini dinyatakan sebagai data yang reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81053682
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.056
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : (Cahyani, 2025)

Dapat di simpulkan bahwa hasil uji normalitas dari ketiga variabel terdistribusi secara normal. yang dimana jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

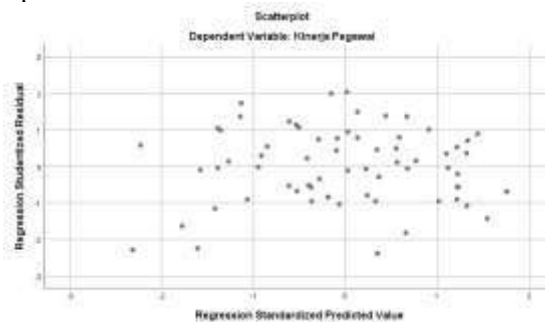
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	.999	1.001	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	.999	1.001	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : (Cahyani, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja nilai tolerancenya adalah 0,999 dan nilai VIF adalah 1,001 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam memprediksi kinerja pegawai.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan uji Scatterplot.



Sumber : (Cahyani, 2025)

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar di atas diketahui bahwa titik – titik pada scatter plot tersebar secara acak tanpa membentuk pola sistematis yang jelas. Sebagian besar titik – titik juga terkonsentrasi di sekitar nilai nol pada sumbu vertical (residu). Tidak adanya pola sistematis menunjukkan bahwa model regresi mungkin telah menangkap hubungan linear dengan baik. Maka dari hal – hal yang telah diketahui diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan variabel bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta	2.091
	Motivasi Kerja (X ₁)	.465
	Disiplin Kerja (X ₂)	.480

Sumber : (Cahyani, 2025)

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 2.901 + 0.465X_1 + 0.480X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,465, sedangkan peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,480. Kedua pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji T

Uji ststistik t bertujuan untuk mengukur seberapa besar masing-pengaruh masing variabel independen atau penelitian menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Tabel 3.4.1 Hasil Uji T

variabel	T.Hitung	T.Tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	8.736	1,996	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja	8.849	1,996	0.000	Signifikan

Sumber : Cahyani, 2025

Berdasarkan hasil Uji T, diketahui bahwa kedua variabel lebih besar dari t tabel (1,996) dan menunjukkan nilai signifikansi < 0,05. Artinya, secara parsial, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen

Tabel 4 Hasil Uji F

variabel	F.Hitung	F.Tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	80.360	3.130	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja				

Sumber : (Cahyani, 2025)

Berdasarkan hasil Uji F, menunjukkan F hitung sebesar 80,360 > F tabel (3,130), dan signifikans 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi Parsial

variabel	R Square	Keterangan
Motivasi Kerja	0.363	Signifikan
Disiplin Kerja	0.372	

Sumber : (Cahyani, 2025)

Motivasi Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 36,3% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan, Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 37,2% terhadap Kinerja Pegawai.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi Simultan

variabel	R Square	Keterangan
Motivasi Kerja	0.709	Signifikan
Disiplin Kerja		

Sumber : (Cahyani, 2025)

Kedua variabel bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 70,9% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan 29,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal pokok terkait pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Secara parsial, baik motivasi kerja maupun disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai **t hitung** yang lebih besar dari **t tabel** dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05.
2. Selanjutnya, hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Bukti dari temuan ini adalah nilai **F hitung** yang jauh melampaui **F tabel** dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05.
3. Terakhir, kontribusi pengaruh dari kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai sangatlah besar. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar **70,9%** variasi pada variabel kinerja pegawai. Sisanya sebesar **29,1%** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Kantor Kecamatan Cibodas, perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai, misalnya melalui pemberian penghargaan atas prestasi, penyediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman agar semangat kerja tetap terjaga.
2. Dalam aspek disiplin kerja, pihak kecamatan disarankan menegakkan aturan secara konsisten, meningkatkan pengawasan, serta memberikan sanksi maupun apresiasi yang proporsional sehingga kedisiplinan pegawai dapat terus terjaga.
3. Dalam aspek motivasi kerja, pegawai diharapkan mampu menumbuhkan motivasi intrinsik, seperti kesadaran untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta mengelola waktu dengan baik, sehingga kinerja dapat lebih optimal.
4. Bagi pegawai secara umum, penting untuk menjaga keseimbangan antara motivasi dan disiplin, misalnya dengan bekerja sama dalam tim, aktif memberi masukan, dan berorientasi pada hasil kerja yang maksimal.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas lingkup penelitian ke instansi atau sektor lain, menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar hasilnya lebih komprehensif.

REFERENSI

- Adinda, T. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(3), 29–40. <https://doi.org/10.59603/projemen.v9i3.38>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *MULTIDICILINARY KNOWLADE: Jurnal Keilmuan Mutli Disiplin*, 3(1).
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.

- <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fatimah, R., & Bahri, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Koperasi Pt. Prima Cable Indo Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 140–148. <https://doi.org/10.71277/actmgy69>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di updt puskesmas luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan. 7(2), 228–240.
- Hasibuan, M., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jernih Suksesindo. 1(2), 72–83 *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*.
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2).
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849.
- Mudasir. (2024). Metode Penelitian. In *Pembangunan DAM* (Issue July).
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- R. Sapu, G., FoEh, J. E. H. ., & A. Manafe, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 1(3), 141–155. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/%0Ahttps://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). *Teknik Pengumpulan Data*. 3(1), 39–47.
- Rorimpandey, Widdy H. 2020. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar. Malang: Ahlimedia Press.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Sakir, A. R. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik & Bisnis*, 6(1),116-124.
- Sinaga, W. A. L., Sumarno, S., & Sari, I. P. (2022). The Application of Multiple Linear Regression Method for Population Estimation Gunung Malela District. *JOMLAI: Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence*, 1(1), 55–64. <https://doi.org/10.55123/jomlai.v1i1.143>
- Suparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3).
- Suryawan, 2022. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Yusuff, 2023. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.pdf*.