

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Citeureup

Widia Rahma^{1*}, Teul Panda Banjal²

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial dan Ekonomi

² Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Nusantara, Bogor, Indonesia

* Corresponding author: widyrhma234@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received : 01 September 2025
Revised : 08 September 2025
Accepted : 17 Desember 2025
Available Online : 30 Desember 2025

Keywords

Management, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Kata Kunci

Manajemen, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

The decline in employee performance within government institutions is often influenced by low work motivation and discipline, as observed at the Citeureup District Office, Bogor. This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance using a quantitative approach. The research employed a saturated sampling technique involving 52 respondents, while data were analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation, coefficient of determination, and hypothesis testing. The findings reveal that work motivation has a significant effect on employee performance, contributing 45.8%, while work discipline significantly influences performance by 53.2%. Simultaneously, motivation and discipline significantly affect performance with a determination coefficient of 60.9%, while the remaining 39.1% is explained by other factors. The regression equation obtained is $Y = 9.165 + 0.314X_1 + 0.463X_2$. These results highlight that strengthening both motivation and discipline is crucial for improving employee performance. The implication is that public sector management should formulate consistent policies that enhance motivation and enforce discipline to optimize service delivery and organizational goals.

ABSTRAK

Penurunan kinerja pegawai pada instansi pemerintah kerap dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja dan disiplin kerja, termasuk di Kantor Kecamatan Citeureup Bogor. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan penelitian dilakukan melalui survei dengan teknik sampling jenuh terhadap 52 responden, sedangkan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 45,8%, sedangkan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan sebesar 53,2%. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien determinasi 60,9%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9,165 + 0,314X_1 + 0,463X_2$. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor kunci untuk memperbaiki kinerja pegawai. Implikasinya, manajemen organisasi publik perlu merancang kebijakan yang konsisten dalam pemberian motivasi dan penegakan disiplin agar tujuan pelayanan publik dapat tercapai secara optimal.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



<https://doi.org/>

<https://ejournal.utn.ac.id/index.php/psycoeco>



1. Pendahuluan

Kinerja pegawai pada instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola *human resources* secara efektif dan efisien[1]. Pegawai menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi karena kualitas pelayanan publik tidak bisa dilepaskan dari peran individu di dalamnya[2]. Kecamatan Citeureup sebagai salah satu unit pemerintahan memiliki tanggung jawab memberikan layanan administratif seperti pembuatan KTP, KK, surat pindah, hingga SKCK. Namun, fenomena yang muncul menunjukkan adanya persoalan kedisiplinan dan motivasi kerja yang masih rendah[3]. Hal ini terlihat dari keterlambatan, absensi tanpa keterangan, hingga perilaku membolos yang berdampak pada produktivitas[4]. Kondisi tersebut menegaskan pentingnya menelaah lebih jauh faktor motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai[5].

Masalah absensi di Kantor Kecamatan Citeureup telah tercatat cukup tinggi dengan tren fluktuatif tetapi cenderung meningkat setiap tahunnya[6]. Data menunjukkan pada tahun 2024 terdapat 805 kasus indisipliner dengan persentase 4,30% dari total hari kerja pegawai. Tingginya absensi ini berdampak pada beban kerja rekan lain, suasana kerja tidak kondusif, dan menurunnya kinerja tim[7]. Selain itu, capaian kinerja pegawai dari tahun 2020 hingga 2024 juga menunjukkan penurunan, dari kategori “baik” menjadi “cukup”[8]. Fenomena ini memperlihatkan adanya penurunan motivasi dan disiplin kerja yang signifikan[9]. Permasalahan ini harus segera diatasi agar pelayanan publik dapat berjalan optimal sesuai tujuan organisasi[10].

Beberapa penelitian sebelumnya menekankan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai[11]. Menurut Maslow dalam Sutrisno tahun 2020, motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan gairah kerja untuk mencapai kepuasan dalam bekerja[12]. Studi lain oleh Fahmi tahun 2020 menemukan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas layanan publik secara signifikan[13]. Disiplin kerja juga menjadi penentu keberhasilan organisasi karena berhubungan dengan kepatuhan terhadap aturan dan waktu kerja [14]. Penelitian Suwnanto tahun 2023 menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkorelasi positif dengan kinerja pegawai sektor publik[15]. Dengan demikian, kedua faktor tersebut harus ditelaah bersama untuk memahami akar permasalahan di Citeureup.

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi analisis motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkup kecamatan sebagai unit pelayanan publik. Sebagian besar studi terdahulu lebih banyak menyoroti sektor swasta atau lembaga pendidikan sehingga konteks pemerintahan tingkat kecamatan jarang diangkat. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data lapangan berupa presurvey terhadap 52 pegawai yang mengukur kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Hasilnya menunjukkan sebagian besar pegawai menilai pemberian gaji, asuransi, penghargaan, dan kesempatan aktualisasi masih belum sesuai harapan[16]. Data ini memperlihatkan adanya *gap* antara kebutuhan pegawai dengan kebijakan organisasi[17]. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan perspektif baru mengenai manajemen sumber daya manusia di unit pemerintahan lokal.

Fokus penelitian diarahkan pada dua variabel utama yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai prediktor terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dipandang sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja seseorang [18]. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap patuh terhadap aturan organisasi yang berdampak pada efisiensi pelaksanaan tugas [6]. Penelitian ini berupaya menjelaskan bagaimana interaksi keduanya berkontribusi terhadap pencapaian indikator kinerja. Dengan mengaitkan hasil data kinerja tahun 2020–2024 dengan kondisi absensi pegawai, analisis diharapkan mampu menemukan pola yang jelas[19]. Fokus ini diharapkan memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor dominan dalam penurunan capaian kinerja di Kecamatan Citeureup.

Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup. Penelitian juga bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap penurunan capaian kinerja dari kategori “baik” menjadi “cukup”. Dengan memahami faktor tersebut, organisasi diharapkan dapat merumuskan strategi peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan kebijakan gaji yang lebih adil[20]. Di sisi lain, penerapan kedisiplinan kerja perlu dilakukan secara konsisten melalui pengawasan, sosialisasi aturan, dan penerapan sanksi[21]. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi kebijakan pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintahan. Dengan demikian, pelayanan publik dapat lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Kontribusi penelitian ini bersifat teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian memperkaya literatur mengenai hubungan motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai di sektor pemerintahan lokal yang masih minim penelitian. Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan kepada pihak Kecamatan Citeureup untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Misalnya, organisasi dapat memperbaiki sistem penghargaan, asuransi, dan pelatihan pegawai. Penerapan disiplin yang adil dan transparan juga dapat meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi [22]. Dengan langkah ini, organisasi dapat memperbaiki kinerja pegawai secara bertahap [23]. Penelitian ini sekaligus menegaskan pentingnya *human capital management* dalam keberhasilan instansi pemerintah[24]. Human capital management (HCM) merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang memandang karyawan sebagai aset strategis organisasi yang memiliki nilai ekonomi dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian keunggulan kompetitif.

Secara keseluruhan, penelitian ini ingin menjawab persoalan mendasar mengenai mengapa kinerja pegawai Kecamatan Citeureup cenderung menurun meskipun target kinerja ditetapkan 100%. Penelitian berusaha membuktikan apakah motivasi kerja yang rendah dan disiplin kerja yang kurang konsisten menjadi penyebab utama penurunan tersebut. Data kuesioner menunjukkan adanya ketidakpuasan pegawai terkait gaji, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri. Sementara itu, data absensi mengindikasikan masalah serius dalam kedisiplinan. Dengan kombinasi analisis kuantitatif dan deskriptif, penelitian ini diharapkan menghasilkan rekomendasi kebijakan yang komprehensif [25]. Pada akhirnya, penelitian ini berkontribusi pada peningkatan efektivitas pelayanan publik di tingkat kecamatan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)[26]. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor dengan sampel seluruh pegawai berjumlah 52 orang melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana maupun berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F)[27]. Dengan operasional variabel yang terukur melalui skala Likert, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Sub-Kategori Frekuensi Persentase (%)		
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	67,3
	Perempuan	17	32,7
Usia	25–35 Tahun	8	15,4
	36–45 Tahun	24	46,2
	46–50 Tahun	15	28,8
	> 50 Tahun	5	9,6
Pendidikan	SMA Sederajat	2	3,8
	Diploma	7	13,5
	Sarjana (S1)	43	82,7
Lama Bekerja	< 2 Tahun	2	3,8
	3–4 Tahun	19	36,5
	5–6 Tahun	16	30,8
	> 6 Tahun	15	28,8
Total Responden		52	100

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden adalah laki-laki (67,3%), berusia 36–45 tahun (46,2%), berpendidikan Sarjana (82,7%), serta memiliki pengalaman kerja antara 3–4 tahun (36,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian didominasi oleh pegawai yang relatif matang secara usia, berpendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman kerja menengah hingga panjang, sehingga dapat memberikan jawaban yang cukup representatif dalam mengukur variabel penelitian.

3.2 Analisis Deskriptif Penilaian atau Jawaban Responden

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) dengan pengukuran menggunakan skala Likert lima poin. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja memperoleh rata-rata skor 3,68 (kategori baik), dengan indikator terendah pada kebutuhan penghargaan (3,26) dan tertinggi pada kebutuhan fisiologis (3,83). Disiplin kerja memperoleh skor rata-rata 3,67 (kategori baik), dengan indikator terendah pada kehadiran (3,30) dan tertinggi pada etika kerja (3,95). Sementara itu, kinerja pegawai mendapat rata-rata skor 3,77 (kategori baik), dengan kuantitas kerja menjadi indikator terendah (3,30) dan kualitas kerja sebagai indikator tertinggi (3,96). Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori baik meskipun terdapat aspek tertentu yang masih perlu ditingkatkan.

3.3 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kuesioner yang digunakan layak sebagai alat pengumpul data. Hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,273), sehingga semua item dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat digunakan sebagai dasar analisis data karena

setiap butir pertanyaan terbukti mampu mengukur indikator yang dimaksud secara tepat.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,733	> 0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,681	> 0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,674	> 0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2, seluruh variabel penelitian yaitu motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, artinya dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur setiap indikator variabel penelitian.

3.4 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000
	Std. Deviation
	2.25478901
Most Extreme Differences	Absolute
	.092
	Positive
	.085
	Negative
	-.092
Test Statistic	.092
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

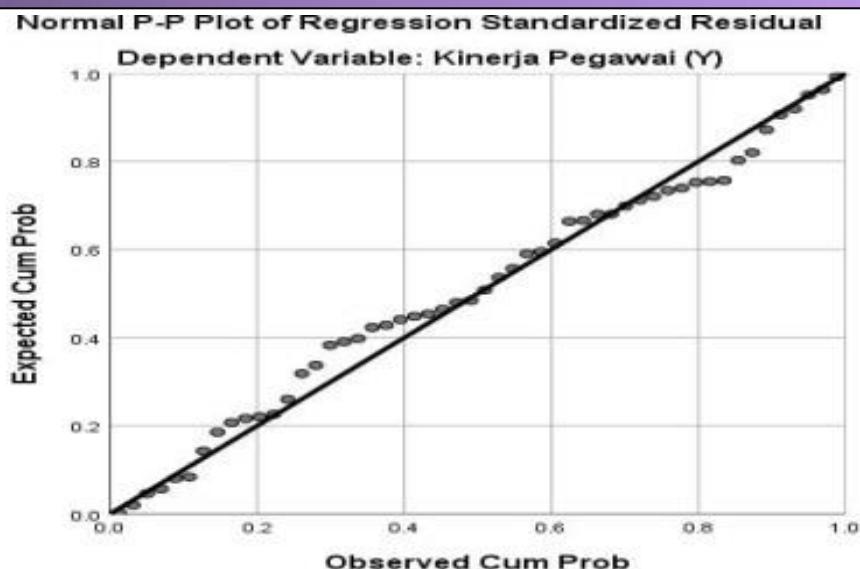
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.165	3.279		2.795	.007		
Motivasi Kerja (X1)	.314	.101	.359	3.109	.003	.600	1.668
Disiplin Kerja (X2)	.463	.106	.503	4.357	.000	.600	1.668

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar 0,600 dan disiplin kerja sebesar 0,600 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 1,668 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,668 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.593	2.300

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin- Watson sebesar 1,572 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

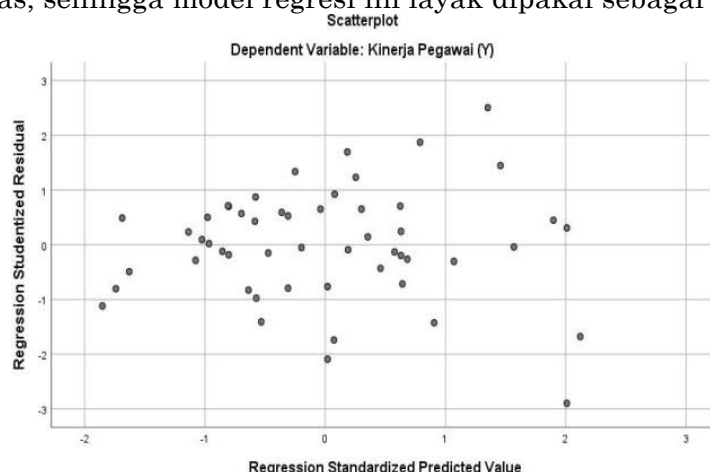
Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2.818	2.007		-1.404	.167
Motivasi Kerja (X ₁)	.015	.062	.043	.247	.806
Disiplin Kerja (X ₂)	.108	.065	.290	1.661	.103

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel motivasi kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,806 dan disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,103 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

3.5 Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier

Jenis Regresi	Persamaan Regresi	Koefisien (B)	Sig.	Kesimpulan
Sederhana (Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai)	$Y = 15,907 + 0,592 \text{ Motivasi Kerja (X1)}$	0,592	0,000	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
Sederhana (Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai)	$Y = 13,037 + 0,671 \text{ Disiplin Kerja (X2)}$	0,671	0,000	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
Berganda (Motivasi Kerja & Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai)	$Y = 9,165 + 0,314 \text{ Motivasi Kerja (X1)} + 0,463 \text{ Disiplin Kerja (X2)}$	X1 = 0,314 X2 = 0,463	0,003 0,000	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil regresi linier, variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien 0,592, artinya setiap peningkatan motivasi kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,592 poin. Demikian pula, variabel Disiplin Kerja (X_2) memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,671, menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil regresi linier berganda memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dan menjadi penentu penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3.6 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Jenis Korelasi	Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Korelasi (R)	Kriteria Hubungan	Kesimpulan
Parsial	Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	0,677	0,600 – 0,799 = Kuat	Motivasi kerja memiliki hubungan kuat dengan kinerja pegawai
Parsial	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	0,729	0,600 – 0,799 = Kuat	Disiplin kerja memiliki hubungan kuat dengan kinerja pegawai
Simultan	Motivasi Kerja (X1) & Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	0,780	0,600 – 0,799 = Kuat	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki hubungan kuat dengan kinerja pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian korelasi menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel bebas memiliki hubungan yang kuat dengan variabel terikat. Secara parsial, motivasi kerja (X_1) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,677 dan disiplin kerja

(X₂) sebesar 0,729, keduanya berada pada kategori hubungan kuat. Secara simultan, kombinasi motivasi kerja dan disiplin kerja menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,780, yang juga termasuk kategori hubungan kuat. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja akan memperkuat hubungan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3.7 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Jenis Uji	Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R Square	Interpretasi
Parsial	Motivasi Kerja (X ₁)	Kinerja Pegawai (Y)	0,677	0,458	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 45,8% , sisanya 54,2% dipengaruhi variabel lain.
Parsial	Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)	0,729	0,532	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 53,2% , sisanya 46,8% dipengaruhi variabel lain.
Simultan	Motivasi Kerja (X ₁) & Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)	0,780	0,609	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60,9% , sisanya 39,1% dipengaruhi variabel lain.

Sumber: Data diolah, 2025.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja (X₁) berkontribusi sebesar 45,8% terhadap kinerja pegawai (Y), sementara disiplin kerja (X₂) memberikan pengaruh lebih besar yaitu 53,2%. Secara simultan, kedua variabel independen ini memberikan pengaruh bersama sebesar 60,9% terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibanding motivasi kerja, namun kombinasi keduanya memberikan kontribusi yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3.8 Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Jenis Uji	Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai Hitung	Nilai Tabel/F Tabel	Sig.	Keputusan Hipotesis	Kesimpulan
Uji t (parsial)	Motivasi Kerja (X ₁)	Kinerja Pegawai (Y)	t = 6,497	2,009	0,000	H ₀₁ ditolak, H _{a1} diterima	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Uji t (parsial)	Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)	t = 7,540	2,009	0,000	H ₀₂ ditolak, H _{a2} diterima	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 10, pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,497 > 2,009)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Bogor. Kemudian, pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,540 > 2,009)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Bogor.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.155	2	202.077	38.188	.000
	Residual	259.288	49	5.292		
	Total	663.442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(38,188 > 2,790)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Bogor.

3.9 Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,907 + 0,592X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,677 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,458 atau sebesar 45,8% sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,497 > 2,009)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Bogor.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Mardiana tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur[28]. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 28,425 + 0,249X$, dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel $(9,070 > 1,674)$.

3.10 Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,037 + 0,671X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,729 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,532 atau sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,540 > 2,009)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Bogor.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Firman dkk, Heri Ginanjar dkk, Derry Nugraha dkk tahun 2022 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta[29]. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,393 + 0,850X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 58,7% serta uji hipotesis diperoleh $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

3.11 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,165 + 0,314X_1 + 0,463X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,780 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 60,9% sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{\text{tabel}}$ atau $(38,188 > 2,790)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Bogor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dkk. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada PT Wahana Express Area Jakarta[30]. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,019 + 0,251X_1 + 0,339X_2$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 32,9% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F_{\text{tabel}}$ $(26,554 > 2,690)$.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan dengan tingkat hubungan yang kuat, di mana motivasi kerja berkontribusi sebesar 45,8%, disiplin kerja sebesar 53,2%, dan secara bersama-sama keduanya berkontribusi sebesar 60,9% terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Bogor. Namun penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel bebas, sampel terbatas 52 responden, serta belum melibatkan metode lain seperti wawancara. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, menerapkan aturan disiplin yang lebih tegas khususnya terkait kehadiran, serta meningkatkan fasilitas kerja berbasis teknologi untuk mempercepat proses kerja sehingga pegawai mampu mencapai target yang ditentukan.

Daftar Pustaka

- [1] F. Z. Abidin, "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung," *J. Ekon.*, 2020.
- [2] Algifari, *Mengukur Kualitas Layanan Dengan Indeks Kepuasan: Metode Importance Performance Analysis dan Model Kano*. Yogyakarta: BPFE, 2019.
- [3] U. E. P. Sari and I. Akhmad, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekanbaru," *J. Ilm. Mhs. Merdeka Emba*, vol. 4, no. 1, pp. 1466–1480, 2025.
- [4] Salam, "Pelaksanaan Fungsi Sekretariat Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara," 2019.

- [5] D. Aswina and F. R. Muttaqin, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A di Kota Depok," *J. Distrubsi Bisnis*, vol. 5, no. 2, 2022.
- [6] Y. Antasari and R. Wulansari, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo," *J. Perkusi*, vol. 1, no. 2, 2021.
- [7] A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, XIV. Bandung: PT. Remaja Rusda Karya, 2020.
- [8] A. S. Battu and H. Susanto, "Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai," *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 12, no. 1, pp. 45–56, 2022, doi: 10.xxxx/jmo.2022.
- [9] E. J. C. Telaumbanua, N. Nursiah, D. Wiana, A. E. Rangkuti, and A. P. Simbolon, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera," *J. Manag. Creat. Bus.*, vol. 2, no. 4, pp. 270–289, 2024, doi: 10.30640/jmcbus.v2i4.3304.
- [10] M. Mulyadi, P. G. I. Kiswara, L. G. E. A. Saputri, and I. G. A. W. Adriati, "Motivasi sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan," *Sibatik J. J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. Dan Pendidik.*, vol. 4, no. 5, pp. 515–532, 2025.
- [11] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba, 2021.
- [12] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020.
- [13] M. Fahmi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Hum.*, vol. 4, no. 1, 2020, [Online]. Available: <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- [14] M. T. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2020.
- [15] M. Gandung and Suwanto, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Doosan Global di Kota Depok," *J. Ilm. PERKUSI*, vol. 3, no. 3, p. 460, 2023, doi: 10.32493/j.perkusi.v3i3.32376.
- [16] Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi. Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019.
- [17] G. Salsabilla, R. B. Putra, N. Pratiwi, and H. Fitri, "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi," *J. Ilmu Manaj. dan Pendidikan | E-ISSN 3062-7788*, vol. 1, no. 4, pp. 239–245, 2025.
- [18] S. Mardiana, V. Anismadiyah, and A. Soepandi, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan," *Kreat. J. Ilm. Prodi Manaj. Univ. Pamulang*, vol. 8, no. 2, pp. 102–111, 2020, doi: 10.32493/jk.v8i2.y2020.p102-111.
- [19] Hery, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo, 2019.
- [20] A. Y. Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2021.
- [21] D. Marlius and I. Pebrina, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia," *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, pp. 1218–1238, Jul. 2022, doi:

10.46306/vls.v2i2.152.

- [22] A. Rayyan, A. B. Paryanti, U. Dirgantara, and M. Suryadarma, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA MATRAMAN JAKARTA," *JIMEN J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, 2021.
- [23] Surianti, M. Razak, and S. Alam, "Pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare," *NMaR Nobel Manag. Rev.*, vol. 1, no. 2, pp. 249–258, 2020.
- [24] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019.
- [25] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-7)*. Bandung: Alfabeta, 2020. [Online]. Available: [https://repository.umj.ac.id/9338/12/12. BAB IIII.pdf](https://repository.umj.ac.id/9338/12/12.BAB%20III.pdf)
- [26] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, 2019.
- [27] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- [28] N. S. Wijaya, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Pariwisata dan Bisnis*, vol. 2, no. 8, pp. 1741–1750, 2019.
- [29] M. Firman, H. Ginanjar, and D. Nugraha, "Peran Hukum Dalam Platform E-Commerce Dalam Era Transformasi Digital Di Desa Batununggal Kecamatan Cibadak Kabupaten Sukabumi," *MAJU Indones. J. Community Empower.*, vol. 1, no. 6, pp. 493–500, 2022, doi: 10.62335/ygw8qp66.
- [30] C. P. Wijaya, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. RJ Motor Semarang." 2020.