

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pagedangan

Dewi Lestari¹, Ana Septia Rahman², Santi Octavianti³, Hafis Laksmana Nuraldy⁴

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01997@unpam.ac.id

Submitted: 14th May 2026 | **Edited:** 27th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Lestari, D., Rahman, A. S., Octavianti, S., & Nuraldy, H. L. (2026). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pagedangan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(3), 1381-1389.

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in achieving organizational goals, particularly in public sector institutions that demand effective and efficient public services. Motivation and work discipline are considered essential aspects that can influence employee performance improvement. However, several organizational problems such as low work motivation, lack of discipline, absenteeism, and work delays may negatively affect employee productivity and organizational effectiveness. Therefore, this study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance at the Pagedangan District Office, Tangerang. This study employed a quantitative research approach using a survey method. The respondents consisted of 90 employees selected using a census sampling technique. The research data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale. The collected data were processed using SPSS version 27 and analyzed through multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also has a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, motivation and work discipline significantly affect employee performance and contribute substantially to improving work effectiveness and organizational productivity. These findings demonstrate that strengthening employee motivation and maintaining work discipline are important strategies for improving employee performance in public organizations.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Public Organization, Multiple Linear Regression

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam organisasi sektor publik, kualitas pelayanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Namun, berbagai permasalahan sumber daya manusia masih sering ditemukan, seperti rendahnya motivasi kerja, keterlambatan kehadiran, tingkat absensi yang tinggi, serta kurangnya kedisiplinan pegawai dalam menjalankan aturan organisasi. Kondisi tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, khususnya motivasi dan disiplin kerja sebagai

bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia (Gunawan, 2020; Prihanto et al., 2020).

Motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan lemahnya komitmen terhadap organisasi. Selain motivasi, disiplin kerja juga berperan penting dalam menciptakan perilaku kerja yang tertib, patuh terhadap aturan, serta mampu menjaga efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan (Rusydi et al., 2021; Widiastuti et al., 2020).

Fenomena rendahnya disiplin dan motivasi kerja masih ditemukan pada berbagai instansi pemerintah daerah. Beberapa pegawai cenderung hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban administratif tanpa adanya dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja maupun pelayanan publik. Selain itu, masih terdapat pegawai yang datang terlambat, kurang disiplin dalam mematuhi jam kerja, serta belum optimal dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Adinugroho et al. (2021) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dan disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi.

Meskipun penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan adanya research gap. Beberapa penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang lebih menentukan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian Rahman et al. (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh dominan secara parsial. Berbeda dengan penelitian Robiansyah dan Sugiyono (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai masih memerlukan kajian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian, penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja pada instansi pemerintah daerah juga masih relatif terbatas dibandingkan penelitian pada sektor swasta. Padahal karakteristik organisasi publik memiliki pola kerja, budaya organisasi, serta sistem birokrasi yang berbeda dengan organisasi bisnis. Penelitian pada sektor publik menjadi penting karena kualitas kinerja pegawai pemerintah sangat berkaitan dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alam dan Rahmat (2020) serta Gusfa (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai instansi pemerintahan. Namun demikian, penelitian tersebut masih menggunakan objek dan karakteristik organisasi yang berbeda sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pagedangan Tangerang. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam menyusun kebijakan peningkatan motivasi dan kedisiplinan pegawai guna meningkatkan kualitas pelayanan publik dan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja menjadi indikator penting untuk mengukur tingkat efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki individu dalam organisasi. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas, kualitas pelayanan, serta keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, terutama motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor internal yang memengaruhi perilaku kerja pegawai (Nurjaya et al., 2021).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar individu yang menyebabkan seseorang bersedia melakukan pekerjaan secara optimal untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan semangat kerja, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Menurut Abraham Maslow, motivasi terbentuk karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh individu, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja secara efektif. Penelitian Syardiansah et al. (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai karena mampu mendorong individu untuk bekerja lebih maksimal sesuai target organisasi.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran pegawai untuk menaati seluruh peraturan serta norma kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan menjaga perilaku kerja yang sesuai dengan aturan organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, disiplin kerja merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Nugroho (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai, terutama dalam menciptakan ketertiban dan stabilitas pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi.

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa individu yang memiliki dorongan kerja tinggi akan lebih berusaha mencapai hasil kerja optimal. Motivasi kerja mampu meningkatkan semangat kerja, kreativitas, serta komitmen pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang termotivasi biasanya memiliki orientasi terhadap pencapaian prestasi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wardani (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai baik pada organisasi pemerintah maupun swasta. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas organisasi.

Disiplin kerja juga memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai karena disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap aturan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mampu bekerja secara teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga target organisasi dapat tercapai secara efektif. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, rendahnya kualitas pelayanan, serta menurunnya produktivitas organisasi. Penelitian Rahayu et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu menciptakan budaya kerja yang tertib dan profesional dalam organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi memberikan dorongan psikologis kepada pegawai untuk bekerja secara optimal, sedangkan disiplin kerja mengarahkan perilaku pegawai agar tetap sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi. Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik akan menciptakan perilaku kerja yang produktif serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Penelitian Hidayat dan Taufiq (2023) menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai dalam organisasi sektor publik. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan motivasi sekaligus memperkuat disiplin kerja pegawai agar kinerja organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antarvariabel secara objektif dan terukur melalui pengolahan data statistik. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Pagedangan Tangerang dengan jumlah responden sebanyak 90 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian sehingga data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi organisasi secara menyeluruh. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Menurut Suharsimi Arikunto, teknik sensus digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics melalui beberapa tahapan pengujian statistik. Tahap awal dilakukan uji instrumen penelitian

yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis statistik. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, penelitian juga menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,207. Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk variabel penelitian secara tepat sehingga data yang diperoleh dapat digunakan dalam proses analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Variabel motivasi memperoleh nilai sebesar 0,734, disiplin kerja sebesar 0,843, dan kinerja pegawai sebesar 0,826. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh dari responden dinilai stabil dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Probability Plot (P-Plot) menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model regresi dinilai layak digunakan untuk melakukan pengujian hubungan antara variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel sebesar 0,444 atau lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,252 atau lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model penelitian. Dengan demikian, variabel motivasi dan disiplin

kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi tanpa menimbulkan hubungan linear yang berlebihan antarvariabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	3,072	3,828	-	0,802	0,426
Motivasi Kerja (X1)	0,465	0,141	0,382	3,287	0,002
Disiplin Kerja (X2)	0,444	0,106	0,485	4,175	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,072 + 0,465X_1 + 0,444X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 3,072 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 3,072. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,465 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,465 satuan. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,444 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,444 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,811	0,658	0,646	3,090

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,658. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 65,8%, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kompetensi pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F Hitung	F Tabel	Sig.
Regression	54,823	3,10	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian simultan pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 54,823 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,10 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai dapat diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki tanggung jawab yang lebih baik, serta mampu bekerja sesuai target organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah et al. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori motivasi yang menjelaskan bahwa dorongan internal maupun eksternal dapat meningkatkan perilaku kerja individu dalam organisasi.

Selain motivasi, disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih patuh terhadap aturan organisasi, mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan efektivitas kerja pegawai pada organisasi sektor publik. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauzi dan Nugroho (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas dan kualitas kerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih profesional dan produktif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis berupa motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi melalui disiplin kerja. Kombinasi kedua variabel tersebut mampu menciptakan perilaku kerja yang produktif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Hidayat dan Taufiq (2023) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai pada organisasi sektor publik. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, komunikasi yang baik, dan pengembangan karier, serta memperkuat disiplin kerja melalui pengawasan dan penerapan aturan kerja yang konsisten.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Motivasi kerja tidak hanya berperan dalam meningkatkan semangat dan tanggung jawab pegawai, tetapi juga membentuk komitmen kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas organisasi. Sementara itu, disiplin kerja menjadi

dasar dalam menciptakan keteraturan, kepatuhan, dan konsistensi perilaku kerja pegawai sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif. Keberadaan kedua faktor tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek perilaku dan sikap kerja dalam organisasi.

Penelitian ini memberikan makna bahwa organisasi pemerintahan perlu membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi dan kedisiplinan pegawai secara berkelanjutan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan kerja, peningkatan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, penguatan budaya organisasi, serta penerapan aturan kerja yang adil dan konsisten. Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik, pegawai akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja secara profesional, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan kebijakan pengembangan pegawai, khususnya pada instansi pemerintahan daerah. Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang tidak hanya berfokus pada pengawasan kerja, tetapi juga pada pembentukan motivasi internal pegawai. Selain itu, penelitian ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun kompetensi pegawai agar diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinugroho, I., Rasyid, R. A., & Hernawati. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 342-352.
- Alam, R. S., & Rahmat, A. (2020). Pengaruh penerapan sanksi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(1), 11-25.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 85-96.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sakura Java Indonesia EJIP. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3(3), 64-72.
- Gusfa, U. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BAWASLU Riau dengan disiplin kerja dan komunikasi sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 100-112.
- Hidayat, M., & Taufiq, A. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 44-56.
- IBM Corporation. (2020). *IBM SPSS Statistics for Windows Version 27*. IBM Corporation.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 246-258.

- Pratama, R., & Wardani, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 112-121.
- Prihanto, Y., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 19(4), 652-659.
- Rahayu, S., Kurniawan, M., & Lestari, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 133-145.
- Rahman, J., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(10), 102-115.
- Robiansyah, R., & Sugiyono. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Puspa Agro. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(11), 1-18.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan masyarakat. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(1), 74-84.
- Widiastuti, T., Bodroastuti, T., & Murtiana, D. (2020). Pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 1-12.