



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

Kemas Vivi Andayani¹, Moh Arief Setiawan² *

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: dosen01342@unpam.ac.id¹, arifsetiawan48570@gmail.com²

Diterima: 6 Februari 2026

Direvisi : 27 Februari 2026

Disetujui : 28 Februari 2026

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance at the Serpong District Office, South Tangerang City, both partially and simultaneously*

Methods. *This study employed a quantitative method with an associative approach to examine the relationship among variables. The population consisted of all 60 employees of the Serpong District Office, South Tangerang City. A saturated sampling technique was used, in which all members of the population were selected as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. Hypothesis testing was conducted using the t-test to determine partial effects, the F-test to determine simultaneous effects, and the coefficient of determination to measure the contribution of independent variables to the dependent variable.*

Findings. *The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 5.483, which is greater than the t-table value of 1.672 and a significance level of $0.001 < 0.05$. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 4.894, which is greater than the t-table value of 1.672 and a significance level of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, work discipline and work motivation significantly influence employee performance, as indicated by an F-value of 21.231, which is greater than the F-table value of 3.159 with a significance level of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination indicates that both variables explain approximately 42.7% of the variance in employee performance.*

Implication. *The findings imply that improving employee performance can be achieved through strengthening work discipline and enhancing work motivation. Organizational management should implement policies that encourage compliance with work regulations, increase employees' sense of responsibility, and foster motivation both intrinsically and extrinsically through rewards, guidance, and a supportive work environment. These efforts are expected to improve the quality, productivity, and effectiveness of employee performance in achieving organizational goals.*

Keywords. *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan*

Metode. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji hubungan antarvariabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 60 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,483 yang lebih besar dari t tabel 1,672 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,894 yang lebih besar dari t tabel 1,672 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 21,231 yang lebih besar dari F tabel 3,159 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sekitar 42,7% variasi kinerja pegawai.

Implikasi. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penguatan disiplin kerja dan peningkatan motivasi kerja. Pihak manajemen instansi perlu menerapkan kebijakan yang mendorong kepatuhan terhadap aturan kerja, meningkatkan kesadaran tanggung jawab pegawai, serta memberikan dorongan motivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik melalui penghargaan, pembinaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, upaya peningkatan disiplin dan motivasi kerja diharapkan mampu meningkatkan kualitas, produktivitas, dan efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Penelitian yang dilakukan pada kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan terhadap penurunan kinerja terbukti pada tahun 2021, target yang ditetapkan sebesar 1.704 dengan realisasi 1.666 atau 97,77%, menandakan capaian yang hampir mencapai target. Tahun 2022 mengalami penurunan target menjadi 1.540 dengan realisasi 1.491 atau 96,82%, yang menunjukkan sedikit penurunan kinerja dibandingkan tahun sebelumnya. Selanjutnya, pada tahun 2023 target meningkat tajam menjadi 2.982 dengan realisasi 2.827 atau 94,78%, meskipun persentase pencapaiannya menurun, jumlah kunjungan yang direalisasikan meningkat signifikan. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa kinerja petugas dalam mencapai target tetap konsisten dengan tingkat realisasi di atas 90% setiap tahunnya.

Hal ini diduga karena pengaruh meningkatnya ketidakhadiran serta pelanggaran disiplin pegawai mengalami peningkatan secara bertahap dari tahun 2021 sampai dengan 2023. Pada tahun 2021 angka keterlambatan, izin, sakit, dan alpha masih berada pada tingkat yang lebih rendah dibandingkan tahun-tahun selanjutnya dengan persentase sebesar 45%. Selanjutnya, pada tahun 2022 seluruh indikator tersebut mengalami kenaikan yang cukup nyata sehingga persentasenya meningkat menjadi 67%. Tren peningkatan ini kembali berlanjut pada tahun 2023, ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah keterlambatan, izin, sakit, dan alpha. Kondisi tersebut tercermin dari persentase yang mencapai 81%, yang menunjukkan bahwa permasalahan disiplin pegawai masih perlu memperoleh perhatian serius dari pihak jajaran structural.

Motivasi kerja pegawai juga masih berada pada kategori rendah. Pada indikator dorongan mencapai tujuan dan semangat kerja, sebanyak 80% pegawai menyatakan tidak puas, yang menggambarkan bahwa mayoritas pegawai belum memiliki dorongan serta semangat yang optimal dalam mencapai kinerja terbaik. Kondisi yang sama juga terlihat pada indikator inisiatif dan kreativitas, di mana 70% pegawai menyatakan tidak puas, sehingga menunjukkan bahwa

kemampuan pegawai dalam memulai pekerjaan secara mandiri dan menciptakan inovasi masih belum maksimal. Selanjutnya, pada indikator rasa tanggung jawab dan kemauan kerja, masing-masing sebesar 80% pegawai merasa tidak puas, yang menandakan bahwa rasa tanggung jawab serta dorongan kerja yang dipengaruhi oleh faktor eksternal belum terbentuk dengan baik. Secara umum, temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai memerlukan perhatian yang lebih serius karena dapat berdampak pada kinerja serta pencapaian tujuan organisasi.

2. Kajian Pustaka

Disiplin Kerja

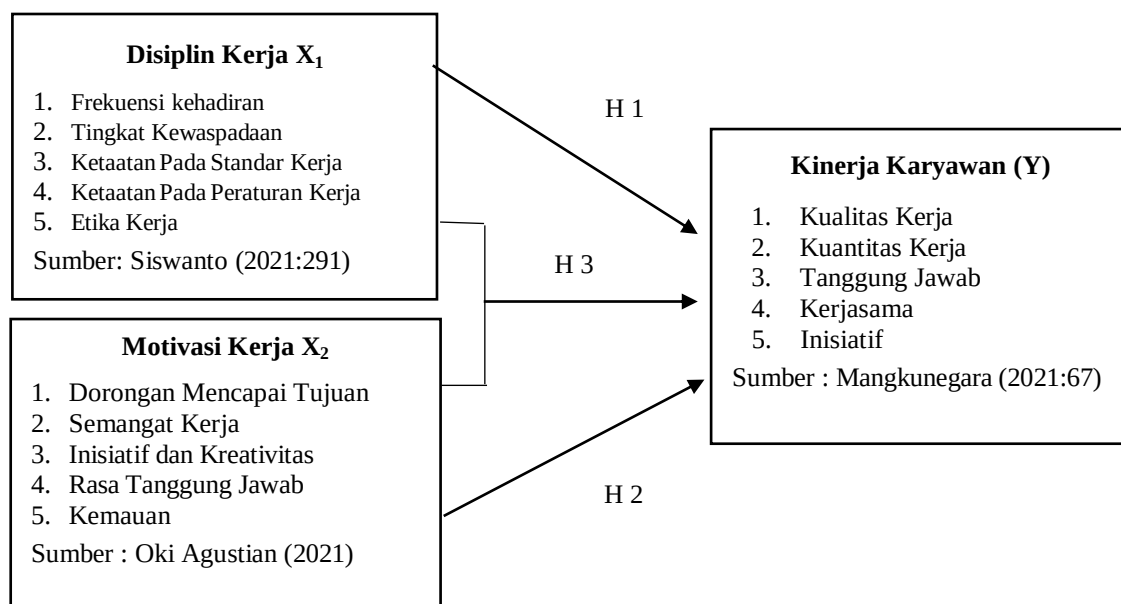
Menurut (Arisanti, 2019) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Indikator dari Disiplin kerja menurut Siswanto (2021) adalah Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja dan Etika Kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Juliansyah (2022) bahwa motivasi adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang di amanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasi. Indikator Motivasi kerja menurut Agustian (2023) adalah Dorongan Mencapai Tujuan, Semangat Kerja, Inisiatif dan Kreativitas, Rasa Tanggung Jawab, Kemauan.

Kinerja

Menurut (Agustian, 2024) kinerja adalah kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan mereflesikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan (Agustian, 2019) menjelaskan bahwa Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2019:67) adalah Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung jawab, Kerjasama dan Insiatif.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 60 pegawai kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan dan sampel yang diambil sebanyak 60

pegawai melalui Teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2018:156), adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja, dengan Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2019:67) adalah Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung jawab, Kerjasama dan Inisiatif

Variabel independennya terdiri dari Disiplin kerja dan Motivasi. Indikator disiplin kerja menurut Siswanto (2021) adalah Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja dan Etika Kerja.; sedangkan indikator Motivasi kerja menurut Agustian (2023) adalah Dorongan Mencapai Tujuan, Semangat Kerja, Inisiatif dan Kreativitas, Rasa Tanggung Jawab, Kemauan.

Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan multikolinearitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, dengan pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.866	4.396		2.927	.005
1 X1_Disiplin_Kerja	.323	.088	.421	3.659	.001
X2_Motivasi_Kerja	.364	.125	.335	2.916	.005

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Pegawai

Dari tabel 1 data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 12.866 + 0,323 (X1) + 0,364 (X2)$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut:

a. *Intercept* (Konstanta)

Nilai konstanta sebesar 12.866 menunjukkan bahwa ketika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berada pada nilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) berada pada angka 12.866 Dengan kata lain, tanpa adanya pengaruh dari variabel lain, nilai dasar Kinerja Pegawai (Y) tetap sebesar 12.866.

b. Disiplin Kerja (X1)

Nilai koefisien Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,323 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel Y. Artinya, setiap peningkatan satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,323 poin. Dengan demikian, semakin baik Disiplin Kerja, maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat.

c. Motivasi Kerja (X2)

Nilai koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,364 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel Y. Artinya, setiap peningkatan satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,364 poin. Dengan demikian, semakin baik Motivasi Kerja, maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat.

Analisis koefisien korelasi

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

	X1_Disiplin_Kerja	Y_Kinerja_Pegawai
X1_Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.584**
	N	60
		60

Y_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi Pearson antara disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah 0,584. Angka ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif yang sedang, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		X2_Motivasi_Kerja	Y_Kinerja_Pegawai
X2_Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.541**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	60	60
Y_Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien korelasi Pearson sebesar 0,541 antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Angka ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang, sehingga semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.407	3.90744

a. Predictors: (Constant), X2_Motivasi_Kerja, X1_Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Y_Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,653. Angka tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan kriteria interpretasi korelasi menurut Sugiyono (2019), nilai R yang berada di atas 0,60 digolongkan dalam kategori hubungan yang kuat.

Analisis koefisien determinasi (R square)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.330	4.15250

a. Predictors: (Constant), X1_Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Y_Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai R sebesar 0,584. Nilai tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, apabila disiplin kerja pegawai meningkat, maka kinerja yang ditampilkan juga cenderung mengalami peningkatan.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.280	4.30465

a. Predictors: (Constant), X2_Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Y_Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R sebesar 0,541. Nilai tersebut menggambarkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya peningkatan kinerja pegawai

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.407	3.90744

a. Predictors: (Constant), X2_Motivasi_Kerja, X1_Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Y_Kinerja_Pegawai

a. Nilai R

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,584. Angka ini menggambarkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi tingkat keterkaitan antarvariabel. Dengan demikian, korelasi dalam penelitian ini dapat dikategorikan kuat.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square sebesar 0,341 mengindikasikan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan sekitar 34,1% variasi pada kinerja pegawai. Dengan kata lain, kontribusi disiplin kerja terhadap perubahan kinerja pegawai berada pada kategori sedang, sementara sisanya yaitu 65,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

c. Adjusted R^2

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,330 menunjukkan hasil koreksi yang sudah mempertimbangkan jumlah variabel dan jumlah sampel. Nilai ini menegaskan bahwa model regresi mampu menjelaskan sekitar 33% variasi kinerja pegawai, sehingga model dianggap cukup baik dan tidak mengalami overfitting karena selisihnya kecil dibandingkan R Square.

d. Standard Error of the Estimate

Adapun nilai Standard Error of the Estimate sebesar 4,15250 menunjukkan besarnya kesalahan rata-rata antara nilai kinerja yang diprediksi oleh model dengan nilai kinerja yang sebenarnya. Nilai ini mengindikasikan bahwa perbedaan prediksi model terhadap nilai aktual berada pada kisaran 4,15 satuan, sehingga model dapat dikatakan memiliki tingkat akurasi yang cukup baik.

Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Disiplin Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.280	3.171		7.027	<,001

X1_Disiplin_Kerja	.449	.082	.584	5.483	<,001
-------------------	------	------	------	-------	-------

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan uji t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.483 > 1,672$) dan dieperjelas pula dengan nilai $p\text{-value} < sig.$ ($0,001 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, yang di mana terdapat pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	16.483	4.719		3.493
	X2_Motivasi_Kerja	.587	.120	.541	4.894

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan uji t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.894 > 1,672$) dan dieperjelas pula dengan nilai $p\text{-value} < sig.$ ($0,001 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, yang di mana terdapat pengaruh signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	648.303	2	324.152	21.231
	Residual	870.280	57	15.268	
	Total	1518.583	59		

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), X2_Motivasi_Kerja, X1_Disiplin_Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji F yang dilakukan, didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,231 > 3,159$) dan diperjelas pula dengan nilai $p\text{-value} < sig.$ ($0,001 < 0,05$). Ini artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang menandakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Kesimpulan ini diperoleh dari hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($5,483 > 2,002$), serta diperkuat dengan nilai $p\text{-value}$ yang lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Zahra Izatil Isma dan Aan Purnama (2021) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil nilai persamaan regresi $Y = 12,198 + 0,699 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,790 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,113 >$

0,273) diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Kesimpulan ini diperoleh dari hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($4,894 > 2,002$), serta diperkuat dengan nilai p -value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Shinta Valencia Putri et al (2025) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi kerja sedang (30%) dan kinerja cukup baik (13,3%). Uji regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (nilai t hitung = $2,353 > t$ tabel = $2,048$ sig. = $0,026 < 0,05$), dengan koefisien determinasi sebesar 16,5%, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi 16,5% terhadap kinerja pegawai..

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

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Kesimpulan ini diperoleh dari hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($21,231 > 3,159$), serta diperkuat dengan nilai p -value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 9,113 lebih besar dari t tabel 2,002, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Disiplin Kerja (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin yang dimiliki pegawai—baik dalam hal ketepatan waktu, ketaatan pada aturan, maupun pemenuhan standar kerja—maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin yang tinggi berkontribusi pada efektivitas pelaksanaan tugas sehingga berdampak positif pada kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung $4,894 > t$ tabel 2,002 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulannya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai—baik yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik)—maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi yang kuat mendorong pegawai bekerja lebih maksimal, produktif, dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil melalui uji F diperoleh nilai F hitung 21,231 yang lebih besar dari F tabel 3,159, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 62,4% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan semakin tinggi motivasi pegawai secara simultan, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan akan semakin meningkat. Kedua variabel tersebut berperan penting dalam membentuk etos kerja yang positif, rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta peningkatan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2021). *Manajemen Humas Dalam Membangun Citra Positif Madrasah*. IAIN Kediri.
- Agustian. (2019). Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kabonena Kecamatan Ulujadi Kota Palu. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(4), 248–267.
- Agustian. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 216–228.
- Agustian. (2024). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu*. Universitas Batanghari Jambi.
- Agustina Dewi, S., Trihudiyatmanto Prodi Manajemen, M., Ekonomi, F., Sains Al-Qur, U., & Wonosobo, an. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggulan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1).
- Arisanti. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Fajri. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 57–66.
- Fajri. (2024). Hubungan Pelatihan Beadings Embroidery Pada Pashmina Dengan Motivasi Berwirausaha Bagi Ibu-Ibu PKK. *Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya Dan Pendidikan*, 1(5), 262–268.
- Fayol, H. (2023). *Kinerja Bagian Marketing Berbasis Fungsi-Fungsi Manajemen Pada CV. Bimantara Jaya Di Kabupaten Kediri*. IAIN Kediri.
- Hamali. (2023). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Caps.
- Handoko. (2020). *Pengertian Karir*.
- Hasibuan, M. (2019). 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliansyah. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Journal Of Business And Economics Research (JBE)*, 3(3), 388–398.
- Kristanti, D. (2019). *DESI KRISTANTI*.
- Mangkunegara. (2019a). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Mangkunegara. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287–298.
- Mangkunegara. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643–652.
- Muhammad. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Kantor PT. Pos Indonesia Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1).
- Nugroho. (2021). Proyeksi bep, rc ratio dan r/l ratio terhadap kelayakan usaha (studi kasus pada usaha taoge di desa Wonoagung, Tirtoyudo, Kabupaten Malang). *Journal Koperasi Dan Manajemen*, 2(01), 26–37.
- Putra, G. S., Fernos, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Padang, K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang*. <https://doi.org/10.46306/Vls.V3i2>
- Robbins. (2019). The Role Of Management Practices In Ensuring Organizational Performance. *Proceedings Of The International Management Conference*, 13(1), 666–674.
- Sikula. (2020). *Perjalanan Pegawai Sebagai Program Pengembangan HR Operation*.
- Siswanto. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. *Jims*, 7(2).
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sutrisno. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Isma, z. I., & purnama, a. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

- karyawan pada pt distriversa buanamas cabang mampang. *Journal of research and publication innovation*, 2(4), 1756-1771.
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59-69.
- Savitri, S. I. (2024). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 250-259.
- Kamsidik, K., Krisnaldy, K., & Indrayadi, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Eagle Machinery Indonesia, Tangerang: budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 262-270.