

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat

*The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Kalideres District Office, West Jakarta City*

Ai Anisa<sup>1</sup>, Desy Suryani<sup>2</sup>, Martinus Wahyu Purnomo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>) Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Correspondence e-mail: [aianisa432@gmail.com](mailto:aianisa432@gmail.com)

### Article history

Submitted: 2025/06/20; Revised: 2025/07/17; Accepted: 2025/08/30

### Abstract

In the current era of globalization, agencies must pay more attention to the development of Human Resource Management. Work Motivation and Work Discipline are elements that influence agency performance. This study aims to determine the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Kalideres District Office, West Jakarta City, both partially and simultaneously. The research method uses quantitative statistics. The population used in this study were employees of the Kalideres District Office, West Jakarta City, and the sampling technique used saturated samples. The results of this study indicate that Work Motivation has a significant influence on employee performance, evidenced by the results of the hypothesis test  $t_{count} > t_{table}$  ( $7,500 > 2.010$ ) and a coefficient of determination of 0.530. Work Discipline has a significant influence on employee performance, evidenced by the results of the hypothesis test  $t_{count} > t_{table}$  ( $8.992 > 2.010$ ) and a coefficient of determination of 0.620. Partially, it can be concluded that there is a positive and significant influence of work motivation on employee performance, work discipline on employee performance, and simultaneously, both work motivation and work discipline on employee performance.

### Keywords

Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

## PENDAHULUAN

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di berbagai organisasi. Pada skala global, organisasi merasa sulit untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai pada tengah tingkat persaingan yang semakin kompetitif dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan dalam yang memperkuat komitmen dan semangat pegawai dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan disiplin kerja memastikan pegawai untuk menaati aturan dan konsisten dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian global menunjukkan bahwa penemuan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan dan karena itu menjadi sorot utama strategi manajemen sumber daya manusia di negara lain.

Menurut Maruli (2020) dalam (Adeina Sri Nining et al., 2023) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan

dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Sementara itu, disiplin kerja berhubungan erat dengan kepatuhan pegawai terhadap prosedur, aturan, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Wardianti (2020) dalam (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin kerja menciptakan struktur dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kualitas hasil kerja. Pegawai yang disiplin lebih cenderung menjaga standar kerja yang tinggi, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mematuhi regulasi yang ada di lingkungan kerja.

Keterkaitan antara disiplin kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa keduanya saling melengkapi antara satu sama lain dalam menciptakan kinerja pegawai yang bertambah. Motivasi yang tinggi dapat mengarah pada disiplin yang baik, sedangkan disiplin yang baik juga dapat memperkuat motivasi pegawai. Organisasi yang dapat menciptakan lingkungan kerja untuk memotivasi pegawai akan cenderung mempunyai produktivitas yang lebih tinggi.

Menurut Jamaludin & Azizi (2021) dalam (Widiyasari & Padmantyo, 2023), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan selama menjalankan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Namun, umumnya hambatan yang dialami dalam berbagai organisasi, bahkan di Indonesia, adalah bagaimana memelihara motivasi dan disiplin kerja secara bertahan lama. Berbagai faktor eksternal seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berperan berkontribusi dalam mempengaruhi kedua aspek tersebut. Oleh karena itu, manajemen harus berkeinginan untuk memahami konteks dan variabel yang mempengaruhi motivasi dan disiplin pegawai untuk kemudian menerapkan solusi yang berjalan efektif.

Di tingkat global, permasalahan yang sering timbul adalah bagaimana organisasi dapat memelihara motivasi dan disiplin kerja secara berkelanjutan, mengingat perbedaan budaya, sistem penghargaan, dan kondisi kerja yang beragam. Faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan juga mempengaruhi efektivitas motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga, pengembangan pendekatan manajemen yang adaptif dan kontekstual sangat dibutuhkan agar kedua faktor ini dapat berfungsi optimal dalam meningkatkan kinerja.

Di Indonesia saat ini, pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menjadi isu yang sangat relevan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat dan hasil kerja yang lebih baik. Disiplin kerja juga terbukti memberikan kontribusi signifikan dalam menjaga kualitas dan kuantitas kerja melalui kepatuhan terhadap aturan dan konsistensi pelaksanaan tugas.

Di Indonesia, masalah yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja cukup rumit. Keberagaman budaya dalam pekerjaan kehidupan sosial, dan sistem penghargaan yang berbeda dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Selain itu, keadaan eksternal seperti kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, dan kondisi pasar juga berkontribusi terhadap pengaruh motivasi dan disiplin kerja. Faktor yang mampu mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja adalah komunikasi yang baik antara manajemen dan pegawai, pembentukan suasana kerja positif, dan sistem penghargaan yang rendah. Manajemen yang bersedia mendengar dan menghargai kontribusi pegawai akan meningkatkan rasa kepemilikan pegawai dan komitmen pegawai terhadap tugas mereka.

Sistem penghargaan dan pengakuan yang tepat juga menjadi salah satu cara untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja. Penghargaan atas pencapaian prestasi yang diraih oleh pegawai dapat

memperkuat rasa bangga dan berkontribusi pada motivasi mereka. Ketika pegawai merasa dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mematuhi aturan yang berlaku. Setiap organisasi perlu menerapkan strategi yang jelas untuk memelihara disiplin kerja. Pelatihan dan bimbingan yang berkelanjutan diperlukan bagi pegawai agar mereka memahami ekspektasi dan tanggung jawab mereka. Hal ini juga akan membantu menjaga kualitas kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Mengembangkan keseimbangan antara motivasi kerja dan disiplin kerja adalah kunci dalam mencapai kinerja pegawai maksimal. Sebaliknya, jika pegawai merasa termotivasi dan disiplin, produk kerjanya akan meningkat pada tingkat yang signifikan.

Suatu organisasi atau instansi harus dapat mengelola hasil kerja para pegawainya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang baik. Hasil kerja yang baik dari pegawai tersebut menunjukkan baiknya kinerja individu. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi jika kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik, karena kinerja keorganisasian tergantung dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Kinerja individu dan kelompok harus bersinergi untuk ada jalinan organisasi yang efektif. Tingginya efektivitas suatu organisasi berarti keberhasilan tujuan organisasi bisa diraih.

Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai suatu tujuan yang telah diterapkan, suatu organisasi atau instansi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Berbagai hal dapat menimbulkan berbagai masalah pada pencapaian kinerja, begitupula dengan pencapaian kinerja di kantor Kecamatan Kalideres. Disiplin kerja yang masih kurang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Kedisiplinan di kantor Kecamatan Kalideres saat ini masih belum mencakup aspek disiplin secara total. Hal ini dilihat dari kurang optimalnya pengawasan terhadap kepatuhan pegawai dalam ketiga hal, yaitu berupa kehadiran, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Kondisi ini menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Ketidakterpenuhannya aspek disiplin kerja ini menjadi salah satu hambatan utama dalam memaksimalkan kinerja pegawai.

Dari observasi yang dilakukan kepada para pegawai, motivasi yang diberikan organisasi atau instansi kepada pegawainya masih belum optimal. Rendahnya motivasi ini membuat pegawai kurang bersemangat dan tidak fokus dalam menjalankan tugasnya, hal ini mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun.

Kondisi di kantor Kecamatan Kalideres yang masih belum memiliki sistem kedisiplinan yang optimal menunjukkan perlunya evaluasi dan pengembangan kebijakan disiplin kerja. Sistem kedisiplinan yang efektif harus dapat mencakup pengawasan yang ketat, pemberian sanksi yang adil, serta pembinaan yang berkelanjutan agar pegawai dapat memahami pentingnya kedisiplinan dalam menunjang kinerja. Tanpa adanya sistem kedisiplinan yang memadai, upaya peningkatan kinerja pegawai akan sulit tercapai secara optimal.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Kecamatan Kalideres Jakarta Barat Tahun 2025

No	Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan
1	Januari	16	5
2	Februari	12	4
3	Maret	11	5
4	April	8	3

5	Mei	14	6
---	-----	----	---

Sumber: Data diolah dari absensi harian pegawai

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kemampuan pegawai Kecamatan Kalideres. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja pegawai tersebut rendah maka kinerja pegawai menurun.

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh secara parsial dan simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat. Adapun manfaat penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkup kantor Kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat dalam merumuskan kebijaksanaan di dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

## METODE

Perencanaan dan desain penelitian sangat penting untuk kelancaran dan ketertiban pelaksanaan penelitian. M. Nazir menyatakan dalam (Effendi, 2020) bahwa merancang sebuah riset meliputi setiap langkah mulai dari mengembangkan hipotesis hingga menganalisis hasilnya. Setiap orang yang terlibat dalam penelitian akan mendapatkan manfaat dari rencana penelitian. Rancangan riset paling tidak dapat dilihat dari tujuan penelitian, lokasi penelitian, jenis survei, keterkaitan peneliti, waktu pelaksanaan, dan metode pengolahan data. Dalam hal ini pengaruh antara variabel bebas X1, dan X2 terhadap variabel terikat Y, terdapat variabel bebas (independent) yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) sedangkan variabel terikat (dependent) yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh pegawai di kantor Kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat yang berjumlah 50 pegawai. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, alasannya karena jumlah populasi kurang dari 100 responden, sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang.

Prosedur dan teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Teknik Observasi, Teknik Kuisioner, dan Studi Pustaka atau Kajian Pustaka. Analisis data diperoleh dengan menggunakan rumus yang sesuai dengan penelitian, dimana data yang diperoleh melalui kuisioner diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data yang kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis seperti uji kualitas data validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan program Statistic Product and Service Solutions (SPSS) versi 25.

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini ditemukan dengan berbagai teknik pengambilan data sebagaimana dijelaskan di atas, sehingga perlu diujikan agar hasilnya valid dan bisa dipercaya. Beberapa teknik pengujian sebagaimana diuraikan sebagai berikut;

Uji-t dilakukan untuk mengetahui hubungan parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 0,05 atau 5%. Nilai uji-t dapat dicari dengan rumus:  
 $\alpha$  = taraf signifikansi 5%

$df = (n-k)$ , maka diperoleh  $(50-2) = 48$

$t_{tabel} = 2,010$

**Tabel 2.** Uji t Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.206	4.142		1.740	.088
	Motivasi Kerja	.843	.112	.735	7.500	.000

Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel IV.16 di atas,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $7,500 > 2,010$ , merupakan nilai yang dihasilkan berdasarkan hasil uji pada tabel di atas. Nilai  $p < sig$  atau  $(0,000 < 0,050)$  semakin memperkuat hal ini. Adanya persetujuan terhadap  $H_{a1}$  dan penolakan terhadap  $H_{01}$  menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang cukup besar.

**Tabel 3.** Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.233	3.461		2.090	.042
	Disiplin Kerja	.835	.093	.792	8.992	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel IV.17 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,992 > 2,010)$  berdasarkan hasil uji pada tabel sebelumnya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $p < sig$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup besar antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y), karena  $H_{02}$  ditolak sedangkan  $H_{a2}$  diterima.

Uji untuk melihat kemampuan memanipulasi variabel independen dapat menjelaskan keragaman variabel yang tidak berhubungan. Untuk signifikansi dalam penelitian ini, digunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%).

Dengan menggunakan kepastian  $(n-k-1)$  untuk menentukan besarnya  $F_{tabel}$ , diperoleh  $(50-2-1) = 47$  yang menunjukkan  $F_{tabel} = 3,20$ .

Dalam hal ini, untuk mengetahui signifikansi (Sig) pada uji f, digunakan alat bantu SPSS. Nilai hasil uji f:

**Tabel 4.** Hasil Uji F Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares		Mean Square	F	Sig.
		Square	Df			
1	Regression	944.290	2	972.145	45.928	.000 <sup>b</sup>
	Residual	994.830	47	21.167		

Total	2939.120	49			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Hasil uji menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $45,928 > 3,20$ , berdasarkan hasil tabel di atas. Nilai  $p < sig.$  0,00 atau  $(0,000 < 0,050)$  lebih rendah daripada yang lainnya. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari sini, jelas bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja di Kantor Kecamatan Kalideres, Kota Jakarta Barat memiliki pengaruh yang positif dan cukup signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel kapabilitas didefinisikan secara parsial maupun simultan.

**Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.530	5.30955

a. Predictor: (Konstan), Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel IV.19 di atas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,530 atau 53%, yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,530 atau 53%, sedangkan sisanya  $(100-53\%) = 47\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.620	4.77595

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel IV.20 diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,620 atau 62% yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,620 atau 62% sedangkan sisanya  $(100-62\%) = 38\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 7.** Uji Koefisien Determinasi Simultan Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 <sup>a</sup>	.662	.647	4.60072

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel IV.21 diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,647 atau 64,7% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,647 atau 64,7% sedangkan sisanya  $(100-64,7\%) = 35,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat diperoleh nilai t-hitung  $>$  t-tabel yang berarti nilai t-hitung (7,500)  $>$  t-tabel (2,10) atau nilai sig (0,000  $<$  0,05) sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi sebesar 0,530 menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53%, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yayuk Sulistyowati, Nur Laely, 2024) yang menyatakan bahwa nilai Sig. pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000  $<$  0,05 dan nilai t hitung sebesar 5,740  $>$  1,99 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini, motivasi saya untuk berpartisipasi di perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Kalideiri diperoleh nilai t-hitung  $>$  t-tabel yang berarti nilai t-hitung (8,992)  $>$  t-tabel (2,010) atau nilai sig (0,000  $<$  0,05) maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,620 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh sebesar 62% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati & Raharja (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji-t, dengan nilai t-hitung sebesar 13,914  $>$  t-tabel (1,663). Dalam hal ini, disiplin ilmu yang harus dimiliki perusahaan dalam perusahaan yang menghasilkan hasil maksimal dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Kalideireis Kota Jakarta Barat diperoleh dengan perhitungan simultan yang menunjukkan bahwa nilai F hitung  $>$  F tabel yang berarti F hitung (45,928)  $>$  F tabel (3,20) atau nilai sig (0,000  $<$  0,05) maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kalideireis Kota Jakarta Barat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,647, hal ini

menunjukkan adanya kontribusi pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,7%, sedangkan sisanya  $(100-64,7\%) = 35,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan dalam (Suilfina & Yani, 2023) yang penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yaitu nilai F hitung  $(25,273) > F$  tabel  $(2,740)$ . Dengan demikian, motivasi kerja dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan sangat penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan kekuatan teoritis dan aplikasi praktis. 1) Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalideireis Jakarta Barat. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar bagi penelitian selanjutnya untuk menemukan dan memperbaiki informasi yang lebih akurat bagi penelitian selanjutnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan tetap menjaga disiplin kerja. 2) Implikasi Praktis: Mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Kalideireis. Diharapkan pihak instansi dapat mengatasi permasalahan terkait disiplin kerja pegawai. Dengan terbuktinya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat mendorong upaya peningkatan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik, sehingga membantu pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti dan dapat menjadi beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan kembali oleh peneliti selanjutnya, agar dapat lebih menyempurnakan penelitiannya. Karena penelitian ini sendiri tentunya masih memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain: 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. 2. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, tanggapan, dan pemahaman masing-masing responden, serta faktor-faktor lain seperti kejujuran responden dalam mengisi kuesioner. 3. Peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam mencari sumber literatur yang baik dan terpercaya dari buku-buku dan jurnal yang mengungkapkan adanya pengaruh simultan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uraian penelitian pada bab sebelumnya dan hasil analisis pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang didukung oleh nilai t-hitung  $> t$ -tabel  $(7,500 > 2,010)$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R square sebesar 53%. Sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan hasil uji-t yang diperoleh  $t$ hitung  $> t$ tabel  $(8,992 > 2,010)$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Koefisien determinasi menunjukkan nilai R yang telah disesuaikan sebesar 62%. Sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 3. Motivasi Kerja (X1) dan



Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan dengan hasil uji F yang diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $45,928 > 3,20$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,647 atau 64,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk Penelitian Lanjutan: Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas: motivasi kerja dan disiplin kerja, serta satu variabel terikat: kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel tersebut dan memberikan tambahan data khususnya terkait dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kalideireis Kota Jakarta Barat.

## REFERENSI

- Abdul Rahman Safiih, A. S. P. (2025). *Dampak Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) di Tangerang Selatan*. 15, 77–89.
- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Aisyah, F. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Askrindo cabang Tangerang*.
- Akilie, A. H., Putra, R. B., Pratiwi, N., & Finis, H. (2025). Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*. 01(04).
- Aprisal, T. (2025). Strategi motivasi kerja pegawai di kantor lurah pekan sabtu kecamatan selebar kota bengkulu. *Jurnal Manajemen Publik*, 11(1), 89–100.
- Ashari, A., Irwan, A., & Jumaidah, J. (2024). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Umum* 2(4).
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Gustina, A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung.
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 410–420. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Krisnawati, E., Artanti, K. D., & Umar, N. H. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Dukungan Suami terhadap Hambatan Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang pada Multipara Akseptor Aktif di Surabaya Validity and Reliability Test of Research Instruments on Husbands' Support on Barr. 659–664.
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia. 5(1), 136–146.
- Laidi Subardi, T. T. N. D. H. W. R. A. F. S. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu. 7(1), 1–23.
- Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Rachmawati, T. N., Prayekti, P., & Wiyono, G. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Blpt Yogyakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(2), 451–461. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1172>
- Safitri, S., Moonlight, L. S., & Christian, D. B. (2022). Pengaruh Penggabungan Unit Terhadap Efisiensi Pelayanan Informasi Penerbangan di Perum Lppnpi Cabang Makassar Air Traffic Service Center ( MATSC). 7(1), 55–64.
- Sari, S. Y. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinas pertamanan dan hutan kota provinsi DKI Jakarta*.
- Shifa Rihadatul ‘Ays. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 272–283. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1109>
- Sulfina, I., & Yani, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 162–173. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.226>
- Widiyadari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1245–1257. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3124>
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.296>
- Winata, H., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Kalyana. 3(1), 192–203.
- Yayuk Sulistyowati, Nur Laely, S. U. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Nganjuk. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 8(2), 78–86. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1849>