



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata Pemerintahan

Selvia Nurhajizah^{1*}, Arief Satriansyah²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta, Indonesia 11730

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta, Indonesia 11730

*Penulis Korespondensi: selvianrjzh@gmail.com

Abstract. *The performance of employees in the West Jakarta Mayor's Office, Governance Section, which is not fully optimal, is the main reason for this study to investigate the extent to which motivation and work discipline affect their performance. This study uses a quantitative method with a causal associative approach, involving 50 employees as respondents through saturated sampling techniques, considering the relatively small population size. The main data were collected through a questionnaire with a five-point Likert Scale and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results of the t-test showed that work motivation (t count 4.239) and work discipline (t count 5.138) respectively had a positive and significant influence on employee performance. The F test also proved a significant influence simultaneously (F was calculated as 37.432), with an R Square value of 0.614, which means that both variables could explain 61.4 percent of the variation in employee performance, while the remaining 38.6 percent were influenced by other factors outside of this model. These findings emphasize the importance of continuously strengthening motivation and discipline to improve employee performance in the institution.*

Keywords: *Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance; Multiple Linear Regression.*

Abstrak. Kinerja pegawai di Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata Pemerintahan, yang belum sepenuhnya maksimal, menjadi alasan utama penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki sejauh mana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerjanya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, melibatkan 50 pegawai sebagai responden melalui teknik pengambilan sampel jenuh, mengingat ukuran populasi yang terbilang kecil. Data utama dikumpulkan melalui kuesioner dengan Skala *Likert* lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (t hitung 4,239) dan disiplin kerja (t hitung 5,138) masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F juga membuktikan adanya pengaruh signifikan secara simultan (F hitung 37,432), dengan nilai *R Square* 0,614, yang berarti kedua variabel dapat menjelaskan 61,4 persen variasi kinerja pegawai, sementara 38,6 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan motivasi dan disiplin secara terus-menerus untuk meningkatkan kinerja pegawai di lembaga tersebut.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Ketika membahas keberhasilan suatu organisasi, sulit untuk tidak mempertimbangkan sumber daya manusia sebagai isu penting. Baik di sektor komersial maupun publik, kualitas staf hampir selalu memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi

dapat tercapai. Namun, organisasi pemerintah menghadapi tantangan yang lebih kompleks karena mereka bertanggung jawab tidak hanya kepada bawahan mereka tetapi juga kepada masyarakat yang mereka layani. Itulah mengapa pegawai pemerintah dituntut bekerja secara efektif, efisien, dan profesional. Bukan sekadar memenuhi kewajiban administratif.

Kantor Walikota Jakarta Barat, sebagai salah satu unit pemerintahan daerah di ibukota, menyandang tanggung jawab yang tidak kecil. Instansi ini harus mampu menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Jakarta Barat secara optimal. Dengan kata lain, kinerja pegawainya bukan hanya urusan internal organisasi, melainkan langsung berdampak pada pengalaman warga dalam mengakses layanan pemerintah. Jika kinerja pegawai rendah, yang merasakan dampaknya pertama kali justru adalah masyarakat.

Kinerja karyawan bukanlah sesuatu yang terjadi dengan sendirinya. Banyak faktor yang memengaruhinya, tetapi dua faktor yang menonjol dalam penelitian pengelolaan SDM adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Keduanya bukan sekedar konsep teoritis dalam keseharian, motivasi dan disiplin sangat terasa pengaruhnya terhadap bagaimana seorang pegawai menjalankan tugasnya.

Secara sederhana, motivasi kerja adalah keinginan yang mendorong orang untuk bekerja keras dan mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih antusias, tidak mudah menyerah ketika dihadapkan pada tantangan, dan menghasilkan pekerjaan berkualitas lebih tinggi. Ketika motivasi menurun, produktivitas pun menurun, dan tujuan organisasi menjadi semakin sulit dicapai. (Idrus, Hakim, & Kamaruddin, 2021) menemukan bahwa Kinerja karyawan sangat dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja.

Di tempat kerja, disiplin sama pentingnya. Karyawan yang disiplin akan tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan, dan tidak melanggar aturan apa pun yang dapat membahayakan bisnis. Pengetahuan seseorang tentang dan kesiapan untuk mematuhi aturan dan proses yang relevan tercermin dalam kedisiplinan mereka, yang sangat penting di tempat kerja pemerintah. Menurut studi oleh (Sukatendel, Sembiring, & Rajagukguk, 2021) karyawan berkinerja lebih baik di tempat kerja ketika mereka lebih disiplin. Hubungan ini penting dan konstruktif.

Organisasi pemerintah bukanlah satu-satunya yang mengalami masalah ini. Disiplin kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan, menurut penelitian (Simamora, Agri Vici Purba, Mora Sitorus, Brema Ginting, & Simbolon, 2025), tentang staf hotel. meski dalam konteks sektor yang berbeda. Konsistensi temuan semacam ini semakin memperkuat asumsi bahwa disiplin bukan sekedar formalitas administratif, melainkan variabel yang secara empiris memang layak diperhitungkan dalam upaya meningkatkan kinerja, apa pun jenis organisasinya.

Sayangnya, permasalahan rendahnya motivasi dan lemahnya disiplin kerja bukan hal asing di lingkungan instansi pemerintahan. Keterlambatan kehadiran, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, hingga tidak konsisten dalam mengikuti prosedur kerja adalah beberapa fenomena yang kerap muncul. Jika dibiarkan, kondisi seperti ini tidak hanya mengganggu kelancaran operasional internal, tetapi juga bisa menggerus kepercayaan Masyarakat terhadap institusi pemerintah secara keseluruhan.

Di Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata Pemerintahan sendiri, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi agenda yang tidak bisa diabaikan. Instansi ini menjalankan berbagai fungsi administratif dan pelayanan masyarakat yang menuntut keandalan pegawai dalam bekerja secara teratur dan tanggung jawab. Diperlukan untuk mengetahui tentang disiplin dan motivasi berperan. kerja yang dimiliki pegawai benar-benar berkontribusi terhadap kinerja mereka. Pemahaman ini nantinya dapat menjadi dasar perumusan kebijakan peningkatan SDM yang lebih tepat sasaran.

Penulis berkeinginan menyelidiki masalah ini dalam studi yang judulnya “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata Pemerintahan.” Diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan kenyataan tentang keterkaitan ketiga variabel tersebut, sekaligus menjadi bahan masukan nyata bagi instansi dalam menentukan langkah strategis pengembangan SDM-nya.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Motivasi Kerja (X_1)

Singkatnya, motivasi kerja (X_1) adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mengerahkan banyak usaha. guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gagasan ini bukanlah sesuatu yang abstrak. Terdapat perbedaan nyata antara karyawan yang sangat termotivasi dalam kehidupan sehari-hari yang satu proaktif,

energik, dan produktif, sementara yang lain hadir secara fisik di tempat kerja tetapi sebenarnya tidak melakukan apa pun.

(Robbins & Judge, 2023) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan keinginan, konsentrasi, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Gagasan ini menyatakan bahwa motivasi bukan hanya tentang seberapa keras seseorang bekerja (intensitas), tetapi juga tentang ke mana mereka memusatkan energi mereka (arah) dan berapa lama mereka mempertahankan upaya mereka (ketekunan). Sementara itu, (Hasibuan, 2019) motivasi di sisi lain, adalah apa yang membuat individu menikmati apa yang mereka lakukan, yang mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengumpulkan semua sumber daya mereka untuk menemukan kepuasan.”

B. Disiplin Kerja (X_2)

Sementara insentif berbicara tentang dorongan, disiplin berbicara tentang kepatuhan dan ketekunan. Sikap tulus dan sadar seseorang dalam mematuhi semua kebijakan dan prosedur yang relevan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja dikenal sebagai disiplin kerja (X_2). Dalam hal lembaga pemerintah, disiplin lebih dari sekadar hadir pada saat itu juga mencakup bagaimana seorang karyawan mematuhi protokol, memenuhi persyaratan, dan menjauhi pelanggaran yang dapat membahayakan perusahaan atau masyarakat yang dilayaninya.

Kinerja karyawan (Y) sangat dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja (X_2) (Sukatendel et al., 2021). Karyawan yang disiplin biasanya mencapai tujuan organisasi dan menyelesaikan tugas mereka secara efisien. Selain itu, para eksekutif menggunakan disiplin sebagai alat untuk membentuk kemauan pekerja untuk mengikuti kebijakan perusahaan.

C. Kinerja Pegawai (Y)

Pada dasarnya, kinerja karyawan (Y) adalah hasil aktual dari pekerjaan yang diselesaikan oleh individu sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi di masa mendatang. Ini bukan sekedar soal apakah pegawai masuk kerja atau tidak, melainkan beberapa baik mereka menjalankan fungsinya dan sejauh mana kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Kinerja inilah yang pada akhirnya menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah instansi.

(Hidayat, 2021) dalam penelitiannya menegaskan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai dalam

menjalankan pekerjaannya. Ketika ketiga faktor ini berjalan beriringan, kinerja pegawai (Y) cenderung meningkat dan pada gilirannya, kualitas pelayanan kepada masyarakat pun ikut membaik. Sebaliknya, jika kinerja rendah, dampaknya akan langsung terasa pada pencapaian tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan teknik kuantitatif dan desain asosiatif kausal. Seluruh karyawan Divisi Tata Pemerintahan Kantor Walikota Jakarta Barat sebanyak 50 orang merupakan populasi penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Tiga pendekatan yang diperlukan agar terkumpulnya data dalam studi ini adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Item Pertanyaan	Item pertanyaan	R hitung	R tabel 5% (50)	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0.556	0.279	Valid
	X1.2	0.664	0.279	Valid
	X1.3	0.665	0.279	Valid
	X1.4	0.626	0.279	Valid
	X1.5	0.418	0.279	Valid
	X1.6	0.627	0.279	Valid
	X1.7	0.482	0.279	Valid
	X1.8	0.667	0.279	Valid
	X1.9	0.547	0.279	Valid
	X1.10	0.507	0.279	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0.525	0.279	Valid
	X2.2	0.599	0.279	Valid
	X2.3	0.551	0.279	Valid
	X2.4	0.671	0.279	Valid
	X2.5	0.696	0.279	Valid
	X2.6	0.613	0.279	Valid
	X2.7	0.534	0.279	Valid
	X2.8	0.571	0.279	Valid
	X2.9	0.601	0.279	Valid
	X2.10	0.639	0.279	Valid
	Y1	0.550	0.279	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	Y2	0.742	0.279	Valid
	Y3	0.476	0.279	Valid
	Y4	0.620	0.279	Valid
	Y5	0.692	0.279	Valid
	Y6	0.528	0.279	Valid
	Y7	0.608	0.279	Valid
	Y8	0.508	0.279	Valid
	Y9	0.642	0.279	Valid
	Y10	0.481	0.279	Valid

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2026)

Pernyataan dalam kuesioner dianggap dapat diterima berdasarkan tabel di atas, yang menunjukkan bahwa nilai sig kurang dari 0,05 dan nilai *r calculated* lebih besar dari *r table* (0,279).

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach'Alpha	Simpulan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,778	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,800	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.787	Reliabel

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2026)

Tabel hasil di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen dan dependen memiliki nilai *alpha Cronbanch* lebih besar dari 0,70. Oleh karena itu, data dapat dianggap dapat dipercaya dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.08440891
Most Extreme Differences	Absolute		.098
	Positive		.076
	Negative		-.098
Test Statistic			.098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.251
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.240
		Upper Bound	.262
a. Test distribution is Normal.			

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Tabel tersebut menampilkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$ berdasarkan temuan pengujian, yang menunjukkan bahwa data penelitian yang digunakan terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.254	2.982		1.426	.160
	Motivasi Kerja	-.026	.059	-.069	-.434	.665
	Disiplin Kerja	-.039	.067	-.092	-.580	.565
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. adalah 0,665 dan 0,565, atau lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.832	1.203
	Disiplin Kerja	.832	1.203
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Karena nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari kedua variabel independen tidak lebih besar dari 10, model regresi dapat dianggap bebas dari multikolinearitas.

Uji Linearitas (Data Time Series)

Tabel 6 Uji Linearitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
		(Combined)	366.854	16	22.928	4.087
						0.000

Kinerja Pegawai *	Between Groups	Linearity	219.529	1	219.529	39.128	0.000
		Deviation from Linearity	147.325	15	9.822	1.751	0.088
Motivasi Kerja	Within Groups		185.146	33	5.61		
	Total		552	49			

Tabel di atas menunjukkan dengan jelas bahwa deviasi linearitasnya adalah 0,168 atau lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan linier.

Tabel 7 Uji Linearitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	336.067	13	25.851	4.310	0.000
		Linearity	257.698	1	257.698	42.963	0.000
		Deviation from Linearity	78.369	12	6.531	1.089	0.398
	Within Groups		215.933	36	5.998		
	Total		552	49			

Terlihat jelas dari tabel berikut bahwa penyimpangan dari linearitas memiliki nilai Sig. sebesar 0,398, atau $> 0,05$. Terlihat kedua variabel tersebut memiliki hubungan linier.

C. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.957	4.280		1.392	.171
	Motivasi Kerja	.358	.085	.421	4.239	.000
	Disiplin Kerja	.498	.097	.510	5.138	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata Pemerintahan.

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,239 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung (4,239) lebih besar dari nilai t (2,012) dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05, maka H1 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata

Pemerintahan. Akibatnya, baik tingkat motivasi kerja (X_1) maupun kinerja karyawan (Y) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya meningkat.

- 2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata Pemerintahan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai t sebesar 5,138 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t (5,138) lebih tinggi dari nilai t tabel (2,012) dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05, maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata Pemerintahan. Akibatnya, ketika tingkat disiplin kerja (X_2) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya juga meningkat.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Uji Simultan

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.107	2	169.553	37.432	.000 ^b
	Residual	212.893	47	4.530		
	Total	552.000	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ ditentukan tabel ANOVA, dan nilai F yang dihitung adalah $37,432 > 3,20$ (tabel F). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata Pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa seiring meningkatnya motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat. Kedua elemen ini bekerja bersama untuk menjelaskan perbedaan kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.598	2.12830
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Terlihat dari tabel Ringkasan Model nilai R Kuadrat (R^2) 0,614. Di Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata Pemerintahan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan

Disiplin Kerja (X_2) bersama-sama memiliki dampak sebesar 61,4% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Namun, sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi karyawan, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.957	4.280		1.392	.171
	Motivasi Kerja	.358	.085	.421	4.239	.000
	Disiplin Kerja	.498	.097	.510	5.138	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

$$Y = 5,957 + 0.358X_1 + 0,498X_2 + e$$

- a. Jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dijaga konstan atau nol, nilai konstan 5,957 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 5,957.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah 0,358, yang positif. Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi Kerja (X_1), Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,358 unit, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja tetap konstan.
- c. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) 0,498, positif. Ini menunjukkan peningkatan satu unit dalam disiplin kerja (X_2) akan menyebabkan peningkatan 0,498 unit dalam kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_1) tetap konstan.

Temuan pengujian hipotesis telah diberikan sebelumnya di terima secara luas. Untuk detail lebih lanjut, hasil pengujian dirangkum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 12 Rangkuman Hasil Uji

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil Pengujian	Keterangan
H1	Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	t hitung 4,239 > t tabel 2,012 Sig. 0,000 < 0,05	Diterima
H2	Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	t hitung 5,138 > t tabel 2,012 Sig. 0,000 < 0,05	Diterima

H3	Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	F hitung 37,432 > F tabel 3,20 Sig. 0,000 < 0,05	Diterima
----	---	---	----------

Sumber: Dibuat oleh penulis (2026)

Dengan demikian, semua tiga hipotesis yang diajukan dalam studi ini dinyatakan valid. Baik motivasi kerja (X_1) maupun disiplin kerja (X_2) terbukti memiliki dampak signifikan terhadap performa pegawai, baik ketika diuji secara terpisah maupun ketika kedua faktor tersebut berfungsi secara bersamaan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Temuan uji hipotesis pertama, nilai t dihitung dengan tingkat signifikansi 0,000 adalah 4,239. H1 dapat diterima karena nilai t dihitung (4,239) > nilai t tabel (2,012) dan nilai signifikansinya secara signifikan > 0,05: Kinerja pegawai (Y) di Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata Pemerintahan, terbukti meningkat secara signifikan dengan adanya motivasi kerja (X_1). Hasil ini konsisten dengan koefisien regresi sebesar 0,358, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu unit motivasi kerja (X_1) dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,358 unit, dengan asumsi disiplin kerja (X_2) tetap konstan.

Observasi selama pengambilan data di lapangan juga mendukung temuan ini. Pegawai yang terlihat termotivasi oleh dorongan internal untuk menyelesaikan tugasnya cenderung menunjukkan fokus yang lebih baik dan tidak mudah teralih pada hal-hal di luar pekerjaannya. Mereka yang merasa pekerjaan mereka memiliki arti dan mendapatkan penghargaan dari atasan menunjukkan tingkat semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan-rekan yang bekerja hanya untuk memenuhi tanggung jawab. Perbedaan ini memang sulit diukur dengan tepat, tetapi terasa jelas dalam interaksi sehari-hari di tempat kerja.

Dari sudut pandang teoritis, temuan ini menguatkan argumen (Robbins & Judge, 2023) mendefinisikan motivasi sebagai intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi tidak hanya bekerja lebih giat, tetapi juga dapat mengarahkan energinya dengan lebih efektif serta mempertahankan semangat tersebut dalam jangka panjang. Dalam konteks lembaga pemerintahan seperti

Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata Pemerintahan, hal ini menjadi sangat penting mengingat tugas-tugas pegawai cenderung rutin dan membutuhkan konsistensi yang tinggi. Tanpa adanya motivasi yang cukup, seorang pegawai bisa terjebak dalam rutinitas datar tanpa adanya dorongan untuk berkembang.

Temuan (Idrus et al., 2021) menyimpulkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja (X_1) dalam *research* ini, pekerja yang memiliki motivasi tinggi biasanya berkinerja lebih baik di tempat kerja. kata lain, motivasi kerja (X_1) merupakan aspek penting yang sangat memengaruhi kontribusi karyawan terhadap organisasi mereka, bukan hanya sekadar variabel tambahan dalam studi kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Pada tingkat signifikansi 0,000, nilai t yang dihitung untuk uji hipotesis kedua adalah 5,138. H2 dapat diterima karena hasil t yang dihitung secara signifikan melebihi nilai t tabel (2,012) dan signifikansinya kurang dari 0,05: Kinerja pegawai (Y) di Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata Pemerintahan, yang bertanggung jawab atas tata kelola, telah terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Disiplin Kerja (X_2). Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,498, sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien Motivasi Kerja (X_1), yang secara implisit menunjukkan bahwa dalam lingkungan instansi ini, kedisiplinan pegawai memberikan kontribusi yang signifikan, bahkan cenderung lebih dominan, dalam meningkatkan kinerja.

Penemuan ini cukup logis ketika ditempatkan dalam konteks masalah pemerintahan. Di dunia bisnis, kinerja biasanya diukur berdasarkan angka penjualan atau pencapaian sasaran yang jelas. Namun, dalam lingkungan birokrasi seperti Kantor Walikota Jakarta Barat, kinerja lebih banyak ditentukan oleh kepatuhan terhadap prosedur, ketepatan waktu dalam menangani administrasi, serta konsistensi dalam mematuhi regulasi yang ada. Dalam keadaan seperti ini, disiplin kerja bukan hanya sekedar atribut tambahan, melainkan bagian penting yang menentukan apakah proses pelayanan dapat berjalan dengan baik. Disiplin kerja

(Hasibuan, 2019) adalah kemauan seseorang untuk mematuhi kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan. Hal ini terdapat dua aspek penting, yaitu kesadaran dan kesediaan, yang menunjukkan bahwa disiplin sejati tidak muncul karena ketakutan sanksi, tapi karena pemahaman bahwa aturan dan prosedur yang ada sangat diperlukan

untuk menjaga kelancaran kinerja bersama. Pegawai yang disiplin atas dasar kesadaran semacam ini pada akhirnya mampu mencapai kinerja yang konsisten, baik saat diawasi maupun ketika bekerja secara mandiri.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian oleh (Sukatendel et al., 2021) menjelaskan positifnya disiplin kerja cukup besar dalam pengaruhnya terhadap karyawan. Karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi memberikan hasil kerja yang baik. Mengingat dampak substansial faktor ini terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, peningkatan disiplin kerja di Kantor Walikota Jakarta Barat, yang menangani tata kelola pemerintahan, seharusnya menjadi fokus utama.

Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Variabel Y

Ketika uji F menguji hipotesis ketiga, nilai F yang dihitung adalah 37,432, yang secara signifikan lebih besar dari nilai F sebesar 3,20 pada tingkat signifikansi 0,000, > 0,05. Dengan demikian, H3 divalidasi: Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Walikota Jakarta Barat Bagian Tata Pemerintahan. Nilai F yang substansial ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai, dan variabel independen kedua memberikan daya penjas yang kuat untuk perubahan kinerja karyawan (Y).

Didukung oleh nilai *R-squared* sebesar 0,614, yang menunjukkan kedua faktor menjelaskan 61,4% variasi dalam kinerja karyawan. Angka ini dianggap cukup tinggi dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena perilaku manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang tidak semuanya dapat dijelaskan oleh satu model saja. Sisanya sebesar 38,6% kemungkinan dipengaruhi oleh elemen yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti tingkat keterampilan karyawan, kebahagiaan kerja, budaya organisasi, ruang kerja fisik, dan gaya kepemimpinan atasan.

Yang menarik dari hasil simultan ini adalah bagaimana motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berkolaborasi untuk membentuk kinerja pegawai (Y) yang optimal. Motivasi memberikan arah dan semangat bagi pegawai untuk berupaya lebih keras, sedangkan disiplin memastikan bahwa semangat tersebut dialirkan secara konsisten dan pada jalur yang tepat. Pegawai yang memiliki motivasi namun kurang disiplin mungkin dapat menjadi produktif dalam waktu tertentu, tetapi cenderung tidak stabil. Di sisi lain, Pegawai yang teratur namun kurang termotivasi mungkin sesuai waktu dan mengikuti semua prosedur, tetapi cenderung kurang inisiatif dan antusiasme untuk meraih hasil

terbaik. Kombinasi antara kedua-nya adalah yang akhirnya mendorong kinerja yang tidak hanya tinggi, tetapi juga berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Telah terbukti bahwa motivasi karyawan secara signifikan meningkatkan produktivitas mereka. Studi ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan memengaruhi beberapa keberhasilan terkait pekerjaan, tergantung pada apakah motivasi tersebut berasal dari keinginan untuk berkembang, stabil, atau berprestasi. Nilai t sebesar 5,138 dan signifikansi 0,000, disiplin kerja diterima secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan (Y), mendukung hipotesis H_2 . Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_2) 0,498 sedikit lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja (X_1) 0,358, yang menunjukkan bahwa dalam konteks pekerjaan di lingkungan birokrasi seperti Kantor Jakarta Barat bagian Tata Pemerintahan bagian Tata Pemerintahan, ketaatan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam pekerjaan memberikan kontribusi yang signifikan, bahkan cenderung lebih besar daripada motivasi semata. Motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) menunjukkan cukup besar berpengaruh positif bagi kinerja karyawan (Y), mendukung hipotesis H_3 , nilai F yang dihitung sebesar 37,432, yang secara signifikan < nilai F sebesar 3,20 pada tingkat signifikansi 0,000. Skor *R-squared* sebesar 0,614 menunjukkan bahwa kedua faktor ini secara gabungan menjelaskan 61,4% variasi dalam kinerja karyawan (Y). Sisanya sebesar 38,6% dapat dijelaskan oleh elemen tambahan seperti kompetensi karyawan, kepuasan kerja, budaya organisasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di Divisi Tata Pemerintahan Kantor Walikota Jakarta Barat, baik secara terpisah maupun gabungan.

DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME)*, 2(2), 46–52. <https://doi.org/10.47398/just-me.v2i2.658>

- Robbins, S. P., & Judge, T. E. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Simamora, R., Agri Vici Purba, V., Mora Sitorus, R., Brema Ginting, A., & Simbolon, G. (2025). Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja Front Office di Hotel Four Point Medan. *INSIGHT: Journal of Humaniora*, 1(1), 17–22.
- Sukatendel, B. P. A., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN KARO. *Majalah Ilmiah METHODA*, 11(2), 97–105. <https://doi.org/10.46880/methoda.Vol11No2.pp97-105>