

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Timur

Yelvi Fatmasari^{1*}, Aan Rahman²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Korespondensi Penulis: yelvifatmasari665@gmail.com¹, aan.rahman@bsi.ac.id²

Abstract. *Employee performance in government institutions largely determines the quality of public services. A preliminary survey at the Personnel, Administration, and Public Service Division (KKPP) of the East Jakarta Administrative City Hall indicated that work motivation and work discipline had not yet been optimal, while studies examining both variables in regional government offices remain limited. This study aims to examine the effect of work motivation and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously. A quantitative approach with a survey method was used, and the study was conducted from April 23 to June 23, 2026. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire distributed to all 40 employees of the division, who served as both the population and the saturated sample. The data were analyzed using multiple linear regression in SPSS 25, including validity and reliability tests, classical assumption tests, t-test (at the 5% significance level), F-test, and the coefficient of determination. All questionnaire items were valid and all variables were reliable (Cronbach's alpha 0.815 to 0.918), and the classical assumptions were satisfied. The results show that work motivation (regression coefficient 0.640; t-value 3.565; sig. 0.001) and work discipline (regression coefficient 0.468; t-value 3.123; sig. 0.003) each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance (F-value 18.495; sig. 0.000) with an R-squared of 0.500, meaning that they explain 50% of the variation in performance, while the remaining 50% is explained by other factors not examined. Partial contributions are 27.38% for work motivation and 22.63% for work discipline. These findings imply that government institutions should strengthen recognition, fair treatment, and development opportunities while enforcing attendance and work rules consistently to optimize employee performance.*

Keywords: *employee performance; government employees; multiple linear regression; work discipline; work motivation*

Abstrak. Kinerja pegawai pada instansi pemerintahan sangat menentukan kualitas pelayanan publik. Pra-survei pada bagian Kepegawaian, Ketatalaksanaan, dan Pelayanan Publik (KKPP) Kantor Walikota Administrasi Jakarta Timur menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai belum optimal, sementara kajian yang menguji kedua variabel tersebut pada kantor pemerintah daerah masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan dilaksanakan pada 23 April hingga 23 Juni 2026. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin yang dibagikan kepada seluruh 40 pegawai bagian tersebut, yang menjadi populasi sekaligus sampel jenuh. Data dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 25, meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t (pada taraf signifikansi 5%), uji F, dan koefisien determinasi. Seluruh butir kuesioner valid dan seluruh variabel reliabel (Cronbach's alpha 0,815 hingga 0,918), serta asumsi klasik terpenuhi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (koefisien regresi 0,640; t hitung 3,565; sig. 0,001) dan disiplin kerja (koefisien regresi 0,468; t hitung 3,123; sig. 0,003) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung 18,495; sig. 0,000) dengan R kuadrat 0,500, artinya keduanya menjelaskan 50% variasi kinerja, sedangkan 50% sisanya dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti. Kontribusi parsial motivasi kerja sebesar 27,38% dan disiplin kerja sebesar 22,63%. Temuan ini berimplikasi pada perlunya instansi pemerintah memperkuat penghargaan, perlakuan yang adil, dan peluang pengembangan diri, sekaligus menegakkan aturan kehadiran dan tata cara kerja secara konsisten guna mengoptimalkan kinerja pegawai.

Kata kunci: disiplin kerja; kinerja pegawai; motivasi kerja; pegawai pemerintah; regresi linier berganda

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi, terutama di tengah pertumbuhan organisasi yang pesat dan tuntutan globalisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas membantu organisasi mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara menyeluruh, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh keterampilan individu, tetapi juga oleh faktor internal seperti motivasi kerja dan disiplin kerja yang membentuk perilaku dan produktivitas pegawai. Pada instansi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik. Kantor Walikota Administrasi Jakarta Timur sebagai bagian dari pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi pelayanan, sehingga kualitas kinerja pegawainya menjadi perhatian utama.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai untuk bekerja dengan semangat guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadinya. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih berinisiatif, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Sari dan Pancasasti (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan Sanjaya (2025) menegaskan pentingnya peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai sektor publik. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan pegawai yang kurang bersemangat, terlambat menyelesaikan tugas, dan minim inisiatif, yang dapat dipengaruhi oleh kurangnya penghargaan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta kurangnya perhatian pimpinan.

Selain motivasi, disiplin kerja yang mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, kehadiran, dan tanggung jawab juga mempengaruhi kinerja. Pegawai yang disiplin cenderung bekerja lebih teratur, efektif, dan efisien. Sangapan et al. (2025) melaporkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, masih dijumpai keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan rendahnya kepatuhan terhadap aturan kerja yang dapat menurunkan produktivitas dan mengganggu kinerja organisasi.

Hasil pra-survei terhadap 20 pegawai pada bagian Kepegawaian, Ketatalaksanaan, dan Pelayanan Publik (KKPP) Kantor Walikota Administrasi Jakarta Timur

menunjukkan bahwa motivasi kerja belum sepenuhnya optimal. Sebanyak 20% responden tidak setuju bahwa mereka memperoleh kesempatan promosi jabatan sesuai kompetensi dan kinerja, dan 20% merasa belum diperlakukan secara adil. Sebanyak 15% responden belum memperoleh penghargaan yang memadai dan belum memiliki kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan kerja. Dari sisi disiplin, data presensi Maret hingga Mei 2026 mencatat 15, 14, dan 18 keterlambatan pada masing-masing bulan, sedangkan ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) meningkat dari nol pada Maret menjadi satu pada April dan tiga pada Mei. Pada aspek kinerja, 15% responden menyatakan belum mampu berinovasi dan belum memperoleh penilaian kerja yang baik, serta 10% belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kompetensi dan secara mandiri, sehingga kualitas kinerja belum merata pada seluruh pegawai.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Afrilia, 2023; Agustina et al., 2025). Meskipun demikian, kajian yang secara khusus menguji kedua variabel tersebut pada instansi pemerintah daerah, khususnya Kantor Walikota Administrasi Jakarta Timur, masih terbatas, padahal organisasi pemerintahan memiliki sistem kerja, aturan, dan budaya organisasi yang berbeda dari sektor swasta. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks tersebut, yaitu pengujian pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada pegawai bagian KKPP yang mengemban fungsi kepegawaian, ketatalaksanaan, dan pelayanan publik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Timur, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam bekerja, mencakup kekuatan yang mendorong seseorang berusaha dengan giat, meraih sasaran, dan memberi sumbangan berarti bagi organisasi (Siregar & Faddilla, 2023). Motivasi juga dipahami sebagai kumpulan energi dari dalam maupun luar pekerjaan yang menentukan usaha, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam bekerja (Adinda et al., 2023). Zulkifli (2022) membagi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi faktor internal, seperti harga diri dan prestasi, kebutuhan, harapan, tanggung jawab, dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal, seperti jenis pekerjaan,

kelompok kerja, kondisi kerja, keamanan dan keselamatan kerja, serta hubungan interpersonal. Mengacu pada Hasibuan (2019, dalam Adeina Sri Nining et al., 2023), motivasi kerja diukur melalui empat indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan.

Disiplin kerja merupakan keadaan yang mendorong pegawai melakukan kegiatan sesuai aturan yang telah ditetapkan (Irfan & Mahargiono, 2023) dan mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan serta kesediaan menerima pengawasan dan pengendalian (Gaurifa, 2024). Sugiharjo (2023) mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, imbalan, keadilan, pengawasan melekat, serta sanksi. Indikator disiplin kerja menurut Cipta dan Nasution (2019, dalam Ashari et al., 2024) meliputi tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal serta sesuai moral dan etika (Rahayu & Dahlia, 2023), atau hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (Pambudi & Amri, 2024). Menurut Wirawan (2009, dalam Pangestu dkk., 2022), kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik, termasuk motivasi dan disiplin kerja, lingkungan internal organisasi, dan lingkungan eksternal organisasi. Indikator kinerja pegawai yang digunakan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Triastuti, 2019 dan Pangestu, 2020, dalam Sugiharjo, 2023).

Penelitian terdahulu memperlihatkan pola hubungan yang konsisten. Ristiyani et al. (2024) pada karyawan produksi PT Djarum Kudus serta Putra dan Fernos (2023) pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Palupi et al. (2025) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang melaporkan pengaruh signifikan kedua variabel dengan koefisien determinasi sebesar 79,4%. Temuan serupa dilaporkan Nurhalizah dan Oktiani (2024) pada PT Samugara Artajaya, sedangkan Anggraini dan Nusraningrum (2024) serta Izawa et al. (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan ketika model diperluas dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian teori dan temuan terdahulu, penelitian ini mengajukan dugaan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H1), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H2), dan motivasi kerja serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Timur (H3).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilakukan pada bagian Kepegawaian, Ketatalaksanaan, dan Pelayanan Publik (KKPP) Kantor Walikota Administrasi Jakarta Timur pada 23 April hingga 23 Juni 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai bagian KKPP sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi terbatas, digunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Hutami, 2024; Sihotang, 2023), sehingga jumlah sampel adalah 40 pegawai.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju), dan didukung observasi langsung, studi dokumentasi, serta studi pustaka (Sugiyono, 2023). Kuesioner terdiri atas enam pernyataan untuk motivasi kerja (X_1) dengan indikator kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan; enam pernyataan untuk disiplin kerja (X_2) dengan indikator tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab; serta tujuh pernyataan untuk kinerja pegawai (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Data dianalisis menggunakan SPSS 25. Validitas butir diuji dengan membandingkan r hitung dengan r tabel sebesar 0,312 ($df = 38$; $\alpha = 0,05$), dan reliabilitas dinilai dengan Cronbach's alpha, dengan nilai di atas 0,60 dianggap reliabel (Ghozali, 2021). Uji asumsi klasik meliputi normalitas residual (histogram, normal P-P plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi lebih besar dari 0,05), heteroskedastisitas (scatterplot ZPRED terhadap SRESID), dan multikolinearitas (tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10). Pengujian hipotesis menggunakan model regresi linier berganda berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dalam model tersebut, Y adalah kinerja pegawai, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dan e adalah galat. Uji t (parsial) menggunakan t tabel 2,026 ($\alpha = 0,05$; $df = 37$) dan uji F (simultan) menggunakan F tabel 3,25, dengan keputusan H_a diterima apabila nilai hitung melebihi nilai tabel dan signifikansi kurang dari 0,05. Kontribusi simultan diukur dengan koefisien determinasi (R^2), sedangkan kontribusi parsial dihitung dengan mengalikan standardized beta dengan korelasi zero-order dan dinyatakan dalam persen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data diperoleh dari 40 pegawai bagian KKPP Kantor Walikota Administrasi Jakarta Timur yang seluruhnya dianalisis. Bagian ini menyajikan karakteristik responden, hasil uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis, kemudian membahasnya dengan mengaitkan pada konsep dasar dan penelitian terdahulu.

A. Karakteristik Responden

Tabel 1 memperlihatkan bahwa responden didominasi perempuan (31 orang; 77,5%) dan berusia 25–30 tahun (15 orang; 37,5%), diikuti usia 31–35 tahun (14 orang; 35,0%). Berdasarkan lama bekerja, kelompok terbesar adalah responden dengan masa kerja 1–3 tahun (17 orang; 42,5%).

Tabel 1. Karakteristik Responden (N = 40)

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	9	22,5
	Perempuan	31	77,5
Usia	25–30 tahun	15	37,5
	31–35 tahun	14	35,0
	36–40 tahun	5	12,5
	41–45 tahun	3	7,5
	>46 tahun	3	7,5
Total responden		40	100,0

Sumber: Data primer diolah (2026)

B. Hasil Uji Kualitas Data

Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel (0,312), dan seluruh variabel reliabel karena nilai Cronbach's alpha melebihi 0,60 (Tabel 2). Dengan demikian, instrumen layak digunakan untuk pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah butir	Kisaran r hitung	r tabel	Cronbach's alpha	Keputusan
Motivasi kerja (X1)	6	0,667–0,798	0,312	0,815	Valid dan reliabel
Disiplin kerja (X2)	6	0,748–0,884	0,312	0,891	Valid dan reliabel
Kinerja pegawai (Y)	7	0,743–0,867	0,312	0,918	Valid dan reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25 (2026)

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik diringkas pada Tabel 3. Residual berdistribusi normal, ditunjukkan oleh signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,086 (lebih besar dari 0,05), kurva histogram yang berbentuk lonceng, dan sebaran titik P-P plot di sepanjang garis diagonal. Titik-titik pada scatterplot menyebar acak di atas dan di bawah angka nol sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas, dan nilai tolerance 0,845 serta VIF 1,184 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Kriteria	Hasil	Kesimpulan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Sig. > 0,05	Sig. 0,086	Residual berdistribusi normal
Heteroskedastisitas (scatterplot)	Titik menyebar acak	Menyebar acak di atas dan di bawah angka 0	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Multikolinearitas	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tolerance 0,845; VIF 1,184	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25 (2026)

D. Hasil Uji Hipotesis

Uji t (parsial) dan persamaan regresi

Tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki t hitung 3,565 (sig. 0,001) dan disiplin kerja memiliki t hitung 3,123 (sig. 0,003). Kedua nilai t hitung lebih besar

daripada t tabel 2,026 dengan signifikansi di bawah 0,05, sehingga H1 dan H2 diterima: motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Konstanta tidak signifikan (sig. 0,858), tetapi tetap dipertahankan dalam persamaan regresi.

Tabel 4. Hasil Uji t dan Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	0,878	4,860	–	0,181	0,858
Motivasi kerja (X1)	0,640	0,180	0,451	3,565	0,001
Disiplin kerja (X2)	0,468	0,150	0,395	3,123	0,003

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25 (2026). Variabel terikat: kinerja pegawai

Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,878 + 0,640X_1 + 0,468X_2$$

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,640 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan skor motivasi kerja, dengan disiplin kerja dianggap tetap, diikuti kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,640. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,468 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan skor disiplin kerja, dengan motivasi kerja dianggap tetap, diikuti kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,468.

Uji F (simultan) dan koefisien determinasi

Uji F pada Tabel 5 menghasilkan F hitung 18,495 yang lebih besar daripada F tabel 3,25 dengan signifikansi 0,000, sehingga H3 diterima: motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,707 dengan R kuadrat 0,500 dan R kuadrat yang disesuaikan 0,473 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 50% variasi kinerja pegawai, sedangkan 50% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai ini termasuk kategori sedang (0,40–0,59) menurut klasifikasi koefisien determinasi yang digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji F (ANOVA)

Sumber	Jumlah kuadrat	df	Rata-rata kuadrat	F hitung	Sig.
Regresi	462,123	2	231,061	18,495	0,000
Residual	462,252	37	12,493		
Total	924,375	39			

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25 (2026). Prediktor: motivasi kerja dan disiplin kerja

Kontribusi parsial dihitung dari standardized beta dikalikan korelasi zero-order. Motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 27,38% ($0,451 \times 0,607$), sedangkan disiplin kerja sebesar 22,63% ($0,395 \times 0,573$). Jumlah keduanya adalah 50,01%, sesuai dengan nilai R kuadrat, sehingga motivasi kerja merupakan variabel yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja.

E. Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 3,565; sig. 0,001) dan menjadi variabel yang lebih dominan, dengan beta terstandar 0,451 dan kontribusi parsial 27,38%. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang melaporkan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja bersama disiplin kerja terhadap kinerja, baik di perusahaan (Ristiyan et al., 2024) maupun di instansi pemerintah daerah (Putra & Fernos, 2023; Palupi et al., 2025). Secara konseptual, hasil ini mendukung pandangan bahwa motivasi yang terpenuhi, yang dalam penelitian ini diukur melalui kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, dan penghargaan, mendorong pegawai bekerja lebih giat sehingga hasil kerja meningkat (Siregar & Faddilla, 2023). Hasil pra-survei yang menunjukkan masih adanya pegawai yang belum merasakan peluang promosi, perlakuan yang adil, penghargaan, dan pengembangan diri mengindikasikan bahwa aspek-aspek tersebut merupakan titik masuk yang tepat bagi upaya peningkatan kinerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 3,123; sig. 0,003) dengan beta terstandar 0,395 dan kontribusi parsial 22,63%. Hasil ini konsisten dengan temuan Sangapan et al. (2025) serta Afrilia (2023) pada instansi pemerintah. Pegawai yang hadir sesuai jadwal, memahami dan menaati tata cara kerja, patuh pada arahan atasan, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya memiliki kondisi kerja yang lebih teratur sehingga lebih mudah mencapai hasil kerja yang diharapkan. Data presensi yang masih mencatat keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan menunjukkan bahwa kedisiplinan perlu terus dijaga karena berkaitan dengan kinerja. Kontribusi disiplin kerja yang lebih kecil daripada motivasi kerja dapat diartikan

bahwa penegakan aturan akan lebih efektif apabila diiringi pemenuhan kebutuhan pegawai akan penghargaan dan pengembangan diri.

Pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung 18,495; sig. 0,000) dengan R kuadrat 0,500. Hasil ini sejalan dengan Agustina et al. (2025), Afrilia (2023), Anggraini dan Nusraningrum (2024), serta Palupi et al. (2025). Koefisien determinasi penelitian ini lebih rendah daripada 79,4% yang dilaporkan Palupi et al. (2025); perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik objek, ukuran sampel, dan instrumen penelitian. Sisa 50% variasi kinerja dipengaruhi faktor lain di luar model. Menurut Wirawan (2009, dalam Pangestu dkk., 2022), faktor tersebut dapat mencakup bakat, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, serta lingkungan internal organisasi seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan teknologi.

Implikasi penelitian

Secara teoretis, hasil penelitian memperkuat bukti bahwa faktor internal pegawai, yaitu motivasi dan disiplin kerja, berkaitan erat dengan kinerja pada konteks pemerintahan daerah, khususnya pada unit yang mengelola kepegawaian, ketatalaksanaan, dan pelayanan publik. Secara praktis, pimpinan perlu mengelola kedua faktor secara bersamaan, yaitu memberikan apresiasi dan pengakuan atas prestasi, memastikan perlakuan yang adil dan peluang pengembangan kompetensi, serta menegakkan aturan kehadiran dan tata cara kerja secara konsisten melalui pengawasan dan evaluasi kinerja berkala. Karena kontribusi motivasi kerja lebih besar, prioritas program dapat diarahkan terlebih dahulu pada pemenuhan kebutuhan pegawai akan penghargaan dan pengembangan diri.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian KKPP Kantor Walikota Administrasi Jakarta Timur (t hitung 3,565; sig. 0,001), disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (t hitung 3,123; sig. 0,003), dan keduanya secara simultan berpengaruh signifikan (F hitung 18,495; sig. 0,000). Kedua variabel menjelaskan 50% variasi kinerja pegawai,

dengan kontribusi parsial motivasi kerja (27,38%) lebih besar daripada disiplin kerja (22,63%), sedangkan 50% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Bagi instansi, disarankan meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai melalui pemberian apresiasi, penerapan aturan kerja yang konsisten, serta evaluasi kinerja secara berkala. Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya melibatkan 40 pegawai pada satu bagian, menggunakan kuesioner yang bersifat persepsi responden, dan hanya menguji dua variabel bebas. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi, memperluas jumlah responden dan lokasi penelitian, serta memadukan metode pengumpulan data yang lebih beragam, misalnya wawancara, agar diperoleh hasil yang lebih mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis pertama pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika (2026). Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Timur, khususnya seluruh pegawai bagian KKPP yang bersedia menjadi responden, serta kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *[nama jurnal]*, 1, 134–143.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *[nama jurnal]*, 1(1), 41–50.
- Agustina, M., Nusa, V., Rengga, A., & Mado, Y. J. (2025). [Judul lengkap] terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *[nama jurnal]*, 4, 63–77.
- Anggraini, N., & Nusraningrum, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Mowilex Indonesia. *[nama jurnal]*, [volume(nomor), halaman].
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *[nama jurnal]*, 7(2), 228–240.
- Hutami, W. F. (2024). Populasi dan sampel dalam penelitian. [sumber/penerbit].
- Irfan, & Mahargiono. (2023). Produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 70–88.

- Izawa, L., Abbas, B., & Sabilalo, M. A. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna. *[nama jurnal]*, [volume(nomor), halaman].
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *[nama jurnal]*, [volume(nomor), halaman].
- Palupi, T. L., Herawati, A. R., & Rostyaningsih, D. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang. *[nama jurnal]*, [volume(nomor), halaman].
- Pangestu, N., dkk. (2022). Pengaruh kinerja karyawan, perencanaan, kualitas dan kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), [halaman].
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *[nama jurnal]*, [volume(nomor), halaman].
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *[nama jurnal]*, [volume(nomor), halaman].
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja, inovasi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *[nama jurnal]*, 6(2), 974–984.
- Sanjaya, A. (2025). Produktivitas pegawai sektor publik di Indonesia. *[nama jurnal]*, 14(2), 2022–2038. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571>
- Sari, B. P., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. *[nama jurnal]*, 4(1), 1–14.
- Sihotang, H. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. [penerbit].
- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). [Judul artikel]. *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 559–565.