

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan

Sabrina Tazkiya Amali¹, Aulia Darmawan²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ¹sabrinatzkya@gmail.com, ²dosen02061@unpam.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 69 pegawai. Teknik analisis data meliputi uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Model regresi menunjukkan kontribusi pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 83,2%, yang berarti bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan motivasi dan disiplin kerja sebagai strategi manajerial dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintahan. Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya kebijakan organisasi yang mampu mendorong motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai serta memperkuat sistem disiplin kerja yang konsisten dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract—This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at the South Tangerang City Manpower Office, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with a survey method involving 69 employees. Data analysis techniques include instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination analysis. The results show that motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, motivation and work discipline significantly influence employee performance. The regression model indicates a strong explanatory power with a coefficient of determination of 83.2%, meaning that most variations in employee performance can be explained by motivation and work discipline, while the remaining portion is influenced by other factors beyond the scope of this study. This research confirms the importance of enhancing motivation and work discipline as managerial strategies to improve employee performance in government institutions. The practical implication is the need for organizational policies that strengthen both intrinsic and extrinsic motivation as well as consistent work discipline systems.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di era globalisasi menuntut organisasi, termasuk instansi pemerintah, untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Transformasi lingkungan kerja yang semakin dinamis, tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, serta peningkatan standar kinerja organisasi menuntut pegawai memiliki produktivitas, tanggung jawab, dan profesionalisme yang tinggi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kinerja pegawai tidak hanya menentukan efektivitas internal lembaga, tetapi juga memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat secara langsung.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sementara itu, Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kombinasi antara kemampuan, usaha, dan peluang yang dimiliki individu dalam mencapai target pekerjaan. Dengan demikian, kinerja pegawai

tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan perilaku kerja.

Dalam praktik organisasi, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga individu mampu bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan kondisi yang mendorong individu untuk berperilaku tertentu dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, memiliki komitmen terhadap tugas, serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi serta konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan (Mangkunegara, 2019). Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu, serta konsisten dalam menjalankan tugas, sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

Motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian kinerja pegawai. Motivasi berfungsi sebagai pendorong perilaku kerja, sedangkan disiplin berfungsi sebagai pengendali perilaku agar tetap sesuai dengan standar organisasi. Kombinasi keduanya menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Tanpa motivasi yang memadai, pegawai cenderung bekerja secara minimal, sedangkan tanpa disiplin kerja, aktivitas organisasi menjadi tidak terarah dan tidak efisien.

Fenomena empiris pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan menunjukkan adanya kecenderungan penurunan capaian kinerja pada beberapa indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan inisiatif dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir. Data kinerja menunjukkan bahwa tingkat pencapaian belum optimal dan masih berada di bawah target ideal organisasi. Selain itu, hasil prasurevei menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai belum sepenuhnya memadai, terutama terkait kompensasi, fasilitas kerja, dan penghargaan terhadap prestasi. Data absensi pegawai juga menunjukkan adanya dinamika tingkat kehadiran yang mencerminkan kondisi disiplin kerja yang belum stabil.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor yang relevan untuk dikaji dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian mengenai hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai menjadi penting untuk memberikan pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui analisis statistik. Penggunaan pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan sebab akibat antar variabel penelitian.

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut memiliki dinamika kinerja pegawai yang relevan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja yang diteliti.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. Sampel penelitian berjumlah 69 pegawai yang mewakili populasi penelitian. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian kuantitatif.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Pengukuran variabel dilakukan menggunakan indikator yang telah dikembangkan oleh para ahli sesuai dengan konsep teoritis masing-masing variabel.

Motivasi diukur menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2020) yang meliputi tanggung jawab terhadap tugas, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan yang matang. Disiplin kerja diukur menggunakan indikator menurut Muna dan Isnowati (2022) yang meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja. Kinerja pegawai diukur menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2019) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Untuk memberikan gambaran sistematis mengenai operasionalisasi variabel penelitian, disajikan tabel operasional variabel sebagai berikut.

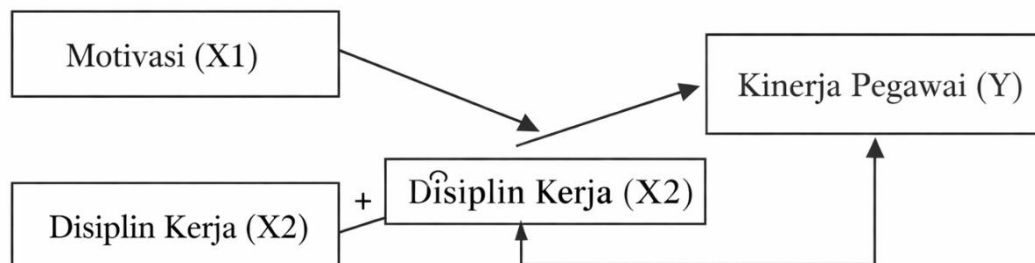
Tabel berikut menunjukkan hubungan antara variabel penelitian, indikator pengukuran, serta sumber teoritis yang digunakan sebagai dasar pengembangan instrumen penelitian.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Motivasi (X1)	Tanggung jawab terhadap tugas	Mangkunegara (2020)
	Prestasi kerja	Mangkunegara (2020)
	Peluang untuk maju	Mangkunegara (2020)
	Pengakuan dari atasan	Mangkunegara (2020)
	Pekerjaan yang matang	Mangkunegara (2020)
Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran	Muna & Isnowati (2022)
	Ketaatan pada peraturan kerja	Muna & Isnowati (2022)
	Ketaatan pada standar kerja	Muna & Isnowati (2022)
	Tingkat kewaspadaan	Muna & Isnowati (2022)
	Etika kerja	Muna & Isnowati (2022)
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja	Mangkunegara (2019)
	Kuantitas kerja	Mangkunegara (2019)
	Pengetahuan kerja	Mangkunegara (2019)
	Pelaksanaan tugas	Mangkunegara (2019)
	Tanggung jawab	Mangkunegara (2019)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki indikator yang terukur dan didasarkan pada landasan teoritis yang jelas. Operasionalisasi variabel ini menjadi dasar penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner.

Selain itu, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui model penelitian yang menunjukkan arah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Model Penelitian

Gambar tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden sebagai data primer, serta dokumentasi sebagai data sekunder yang mendukung analisis penelitian. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Tahap berikutnya adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Dengan tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara komprehensif dan terukur.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data penelitian menghasilkan sejumlah temuan empiris yang menggambarkan kondisi faktual pegawai serta hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis dilakukan secara sistematis mulai dari gambaran umum responden, pengujian kualitas instrumen, pengujian kelayakan model statistik, hingga interpretasi hasil pengujian hipotesis. Penyajian hasil tidak hanya berfokus pada angka statistik, tetapi juga pada makna substantif yang menjelaskan bagaimana motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap pembentukan kinerja pegawai dalam konteks organisasi sektor publik.

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan yang merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki fungsi strategis dalam penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan. Aktivitas organisasi meliputi perencanaan program tenaga kerja, pelayanan penempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, serta pengawasan ketenagakerjaan. Karakteristik organisasi yang berorientasi pelayanan publik menuntut efektivitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas administratif maupun pelayanan langsung kepada masyarakat.

Lingkungan kerja birokratis menuntut tingkat kepatuhan terhadap aturan yang tinggi serta kemampuan menjaga konsistensi pelaksanaan tugas. Dalam kondisi tersebut, motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi bagaimana pegawai menjalankan tanggung jawab profesionalnya.

3.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden bertujuan memberikan gambaran mengenai profil pegawai yang menjadi sampel penelitian. Informasi demografis penting untuk memahami latar belakang individu yang berkontribusi terhadap variasi respons penelitian.

Untuk memberikan gambaran umum komposisi responden, berikut disajikan ringkasan karakteristik responden penelitian.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Keterangan Umum
Jenis Kelamin	Laki-laki / Perempuan	Responden terdiri dari pegawai dengan komposisi beragam
Usia	Variatif	Mewakili kelompok usia produktif
Masa Kerja	Variatif	Mencerminkan pengalaman kerja berbeda
Pendidikan	Beragam	Dari tingkat menengah hingga perguruan tinggi

Komposisi responden menunjukkan keragaman latar belakang yang mencerminkan struktur sumber daya manusia organisasi. Variasi usia, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan memberikan sudut pandang yang berbeda dalam menilai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

3.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Kualitas instrumen pengukuran menentukan tingkat keakuratan data yang diperoleh dalam penelitian kuantitatif. Instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel dapat menghasilkan kesimpulan yang bias dan tidak mencerminkan kondisi sebenarnya. Oleh karena itu, sebelum dilakukan analisis hubungan antar variabel, seluruh item pernyataan dalam kuesioner diuji terlebih dahulu untuk memastikan kelayakannya sebagai alat ukur.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua pengujian ini bertujuan memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk variabel secara tepat dan konsisten. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria kelayakan untuk digunakan dalam analisis statistik lanjutan.

3.3.1 Uji Validitas

Validitas instrumen menunjukkan kemampuan item pernyataan dalam mengukur konsep yang menjadi fokus penelitian. Pengujian dilakukan dengan melihat tingkat korelasi antara skor item dengan skor total variabel. Item yang memiliki tingkat korelasi memadai menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu merepresentasikan konstruk yang diukur.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, setiap indikator dinyatakan mampu menggambarkan variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai secara tepat. Kelayakan ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan kondisi empiris responden.

3.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan tingkat konsistensi instrumen dalam menghasilkan pengukuran yang stabil. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang relatif sama apabila digunakan dalam kondisi pengukuran yang serupa.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam setiap variabel memiliki keseragaman dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian,

instrumen penelitian dapat digunakan secara konsisten dalam pengukuran variabel penelitian.

Terpenuhinya validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki kualitas pengukuran yang memadai sehingga layak digunakan sebagai dasar analisis hubungan antar variabel.

3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda memiliki sejumlah persyaratan statistik yang harus dipenuhi agar hasil analisis dapat diinterpretasikan secara sah. Pengujian asumsi klasik bertujuan memastikan bahwa model yang digunakan tidak melanggar asumsi dasar analisis regresi. Apabila asumsi tidak terpenuhi, maka estimasi parameter regresi dapat menjadi bias atau tidak efisien.

Pengujian dilakukan terhadap distribusi data, hubungan antar variabel independen, kestabilan varians residual, serta independensi residual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi memenuhi seluruh persyaratan statistik yang diperlukan.

3.4.1 Uji Normalitas

Distribusi data yang normal merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi. Distribusi normal menunjukkan bahwa residual model tersebar secara seimbang di sekitar nilai rata-rata.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data penelitian mengikuti pola distribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga estimasi parameter regresi dapat digunakan untuk analisis inferensial.

3.4.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika variabel independen memiliki hubungan yang sangat kuat satu sama lain. Kondisi ini dapat menyebabkan ketidakstabilan estimasi koefisien regresi. Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang dapat dibedakan secara statistik dalam memengaruhi kinerja pegawai.

3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berkaitan dengan ketidaksetaraan varians residual pada berbagai nilai prediktor. Ketidakteraturan varians dapat memengaruhi keakuratan estimasi regresi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa varians residual bersifat homogen. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kestabilan varians sehingga estimasi parameter tidak mengalami distorsi.

3.4.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan adanya hubungan residual antar pengamatan yang berurutan. Kondisi ini umumnya terjadi pada data runtut waktu.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa residual bersifat independen. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung pola hubungan sistematis antar residual.

Terpenuhinya seluruh asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memiliki kelayakan statistik untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan maupun parsial.

$$Y = 1,631 + 0,384X_1 + 0,568X_2$$

Interpretasi persamaan menunjukkan bahwa peningkatan motivasi maupun disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Arah Pengaruh
Motivasi (X1)	0,384	Positif
Disiplin Kerja (X2)	0,568	Positif

Koefisien regresi pada tabel tersebut memberikan gambaran kuantitatif mengenai kontribusi masing-masing variabel independen terhadap perubahan kinerja pegawai. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,384 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi, dengan asumsi variabel lain konstan, akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,384 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran nyata dalam mendorong produktivitas kerja pegawai.

Sementara itu, koefisien disiplin kerja sebesar 0,568 menunjukkan pengaruh yang relatif lebih besar dibandingkan motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi pelaksanaan tugas memiliki kontribusi yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, dalam konteks organisasi yang bersifat birokratis dan administratif, disiplin kerja menjadi faktor yang sangat menentukan efektivitas pelaksanaan tugas.

Perbedaan besaran koefisien juga memberikan gambaran bahwa meskipun motivasi berperan penting sebagai pendorong internal, disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendali perilaku kerja yang memastikan aktivitas pegawai berjalan sesuai standar organisasi. Kombinasi keduanya menciptakan kondisi kerja yang tidak hanya berorientasi pada semangat kerja, tetapi juga pada keteraturan dan konsistensi pelaksanaan tugas.

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan secara parsial untuk melihat kontribusi masing-masing variabel, serta secara simultan untuk melihat pengaruh gabungan variabel independen. Pengujian signifikansi memberikan dasar statistik dalam penarikan kesimpulan mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

3.6.1 Uji t (Pengaruh Parsial)

Pengujian parsial dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dorongan kerja, semangat berprestasi, serta pengakuan terhadap hasil kerja mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif.

Variabel disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas berperan langsung dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai.

Signifikansi kedua variabel secara parsial menunjukkan bahwa baik faktor psikologis maupun faktor perilaku kerja memiliki kontribusi yang nyata dalam membentuk kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya melalui satu pendekatan saja, tetapi memerlukan penguatan pada berbagai aspek perilaku kerja.

3.6.2 Uji F (Pengaruh Simultan)

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai terbentuk melalui interaksi berbagai faktor yang saling melengkapi. Motivasi memberikan dorongan internal untuk bekerja secara optimal, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa aktivitas kerja berlangsung secara teratur dan sesuai dengan standar organisasi. Ketika kedua faktor tersebut hadir secara bersamaan, pengaruh yang dihasilkan menjadi lebih kuat dibandingkan jika hanya salah satu faktor yang bekerja.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang terintegrasi, yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja sekaligus memperkuat sistem disiplin kerja dalam organisasi.

3.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 83,2% menunjukkan bahwa sebagian besar perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yang diteliti.

Nilai tersebut menunjukkan tingkat kemampuan prediktif model yang sangat kuat. Artinya, motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi yang diteliti. Sisa variasi sebesar 16,8% menunjukkan adanya faktor lain di luar model penelitian yang juga memengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, atau faktor individual lainnya.

Tingginya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang baik dan mampu menggambarkan hubungan antar variabel secara komprehensif.

3.8 Pembahasan

Temuan empiris menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi psikologis yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dorongan berprestasi, kebutuhan akan pengakuan, serta peluang pengembangan diri membentuk orientasi kerja yang produktif. Hal ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2020) yang menekankan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong perilaku kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta konsistensi pelaksanaan tugas menciptakan keteraturan dalam proses kerja. Keteraturan tersebut mendukung efisiensi operasional dan stabilitas pelaksanaan tugas organisasi. Temuan ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2019) bahwa perilaku kerja yang teratur dan patuh terhadap standar organisasi berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja menunjukkan bahwa kinerja pegawai terbentuk melalui interaksi faktor psikologis dan faktor perilaku kerja. Motivasi memberikan energi pendorong yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa perilaku kerja berjalan sesuai dengan standar organisasi. Kombinasi keduanya menciptakan keseimbangan antara dorongan internal dan pengendalian eksternal yang diperlukan dalam lingkungan kerja birokratis. Hal ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, termasuk motivasi dan perilaku kerja. Secara konseptual, temuan penelitian memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan aspek psikologis dan aspek struktural secara bersamaan. Motivasi tanpa disiplin berpotensi menghasilkan semangat kerja yang tidak terarah, sedangkan disiplin tanpa motivasi dapat menghasilkan kepatuhan yang bersifat mekanis tanpa dorongan produktivitas yang optimal. Integrasi kedua faktor tersebut menjadi kunci dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan. Implikasi praktis temuan menunjukkan bahwa organisasi perlu merancang kebijakan manajerial yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai, sekaligus memperkuat sistem disiplin kerja yang konsisten dan adil. Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dilakukan melalui pemberian insentif atau penghargaan, tetapi juga

melalui penguatan budaya kerja yang menekankan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar kerja.

Di sisi lain, terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan organisasi, serta karakteristik individu pegawai. Faktor-faktor tersebut tidak dianalisis secara langsung dalam penelitian ini sehingga menjadi ruang pengembangan bagi penelitian selanjutnya.

Dengan demikian, temuan penelitian memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran simultan motivasi dan disiplin kerja dalam pembentukan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik.

4. KESIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. Secara parsial, motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki pegawai mendorong peningkatan semangat kerja, tanggung jawab, serta orientasi pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

Disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas, serta konsistensi perilaku kerja menjadi faktor yang mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang kuat dalam menciptakan keteraturan dan stabilitas proses kerja.

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Interaksi antara dorongan psikologis dan pengendalian perilaku kerja menghasilkan kondisi kerja yang kondusif bagi pencapaian kinerja yang optimal. Kedua faktor tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai sebagian besar dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi sektor publik yang bersifat birokratis dan administratif.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan manajerial yang terintegrasi, yaitu melalui penguatan motivasi kerja sekaligus penerapan disiplin kerja yang konsisten. Upaya peningkatan kinerja tidak cukup hanya berfokus pada pemberian dorongan kerja, tetapi juga memerlukan sistem pengendalian perilaku kerja yang jelas dan berkelanjutan.

Temuan penelitian memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai di luar variabel yang diteliti.

REFERENCES

- Farisi, S., Irawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.