Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA)
Vol. 3 No.1 Agustus 2025 E-ISSN: 3030-9473

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TANGERANG

Muhamad Haigya Putra Denasya[1]; Nurhadi[2]; Seno Sudarmono Hadi[3]
Universitas Bina Sarana Informatika
Email korespondensi:
muhamadhaigya@gmail.com[1]; nurhadi.nhd@bsi.ac.id[2]; senosudarmono79@gmail.com[3]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh simultan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif menggunakan *software* SPSS versi 27. Teknik pengumpulan data primer yaitu berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 50 pegawai, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel independen yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel (3.774 > 1.677) nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi (0.000 < 0.05) dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel (5.721 > 1.677) nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi (0.000 < 0.05). serta nilai *Adjusted* R *Square* yang diperoleh yaitu sebesar 80,5% yang berarti bahwa pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini.
Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to explain the simultaneous influence of motivation and work discipline variables on employee performance. This research was conducted at Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. The research method used was quantitative descriptive using SPSS version 27 software. The primary data collection technique was in the form of a questionnaire distributed to 50 employees as respondents, using a saturated sampling technique. The results of this research show that the independent variable, namely motivation, has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value greater than the t-table (3.774 > 1.677) sig value. (0.000) is smaller than the significance level (0.000 < 0.05) and the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t-value greater than the t-table (5.721 > 1.677) sig value. (0.000) is smaller than the significance level (0.000 < 0.05). and the Adjusted R Square value obtained was 80.5%, which means that the influence of motivation and work discipline on employee performance, while the remaining 19.5% was influenced by other factors not included in this research.
Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021). Jika manajemen sumber daya manusia di Lembaga pemerintahan tidak berjalan dengan baik, ini akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam setiap gerakan Pembangunan sesuatu. Ini hanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat mempercepat pengembangan di ruang lingkup. Jumlah sumber daya yang besar jika tidak di iringi dengan kualitas yang memadai hanya akan menjadi beban bahkan dapat menghambat pengembangan yang akan di selesaikan. Sumber daya manusia secara signifikan mempengaruhi kinerja suatu organisasi, dan kemampuan untuk menemukan masalah, menganalisis masalah, dan memperkirakan hasil. pegawai sebagai sumber daya manusia organisasi ialah aset penting yang perlu di perhatikan.

Motivasi adalah hal yang menjadi penggerak bagi pegawai untuk mencapai tujuan Lembaga pemerintahan, atau dengan kata lain motivasi pegawai ialah menimbulkan semangat dalam bekerja. Motivasi juga merupakan pandangan atau sikap mental yang muncul dari diri sendiri atau sebagai akibat dari faktor luar, yang membuat seseorang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi atau Lembaga pemerintahan. Sebagai seorang pemimpin seharusnya dapat mendorong dan memberikan semangat yang inspiratif kepada pegawai agar mereka berenergi dalam bekerja, sehingga kinerja dan aktivitas yang mereka dapat akan berjalan dengan optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi saat bekerja tidak akan mengalami kesulitan saat menyelesaikan tugas yang ada, sehingga kinerja mereka dapat meningkat. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi saat bekerja maka tidak akan mengalami kesulitan saat menyelesaikan tugasnya. Dan berupaya sekuat tenaga untuk meraih hasil yang memuaskan, selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan salah satu bagian dari manajemen umum selain dari manajemen pemasaran, keuangan dan produksi. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting terutama bagi keberlangsungan organisasi, hal ini dikarenakan hanya manajemen sumber daya manusia yang menggunakan karya, karsa dan cipta manusia melalui akal, perasaan, pengetahuan dan keterampilan manusia dalam proses pelaksanaannya sehingga faktor-faktor lainnya seperti teknologi dan modal peranannya tidak terlalu dominan. Hal inilah yang membedakan manajemen sumber daya manusia dengan bagian manajemen lainnya (Seto et al., 2023).

2. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Tirtayasa (2019) dalam (Mulang, 2022), kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau sekelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mulang, 2022). Menurut Afandi dalam (Meinitasari & Chaerudin, 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

3. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasikan kepada tujuan yang ditentukan (Mulang, 2022). Motivasi adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari diri sendiri maupun luar diri setiap individu untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan organisasi. (Meinitasari & Chaerudin, 2022).

4. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Mulang, 2022), disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangakan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Siswanto dalam (Meinitasari & Chaerudin, 2022) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Bagian Humas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Populasi yang ada di penelitian yaitu pegawai bagian humas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang yang berjumlah 50 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel di dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai bagian humas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Pengambilan data menggunakan data primer dengan melalukan wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Metode analisis data yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan menggunakan *software* statistik SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dalam pengujian validitas, kita bisa menggunakan uji signifikansi untuk membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r yang ada pada tabel. Untuk menentukan derajat kebebasan (df), kita dapat mengurangi jumlah variabel independen (k) dari total sampel (n). Dalam contoh ini, terdapat 50 sampel dan 2 variabel independen, sehingga df yang didapat adalah 50 - 2 = 48 dengan tingkat signifikansi alpha 0,05, dan nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,278. Dalam aspek uji validitas, jika nilai r yang dihitung (yang terlihat di kolom korelasi total item yang telah diperbaiki untuk masing-masing pernyataan) lebih besar dari nilai r tabel, maka pernyataan tersebut bisa dianggap valid.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item Pernyataan	*Corrected* Item Total *Correlation*	R tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	Motivasi 1	0,758	0,278	Valid
	Motivasi 2	0,855	0,278	Valid
	Motivasi 3	0,711	0,278	Valid
	Motivasi 4	0,898	0,278	Valid
	Motivasi 5	0,872	0,278	Valid
	Motivasi 6	0,822	0,278	Valid
	Motivasi 7	0,615	0,278	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja 1	0,881	0,278	Valid
	Disiplin Kerja 2	0,918	0,278	Valid
	Disiplin Kerja 3	0,881	0,278	Valid
	Disiplin Kerja 4	0,913	0,278	Valid
	Disiplin Kerja 5	0,893	0,278	Valid
	Disiplin Kerja 6	0,908	0,278	Valid
	Disiplin Kerja 7	0,676	0,278	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai 1	0,653	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 2	0,884	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 3	0,881	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 4	0,803	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 5	0,880	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 6	0,887	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 7	0,909	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 8	0,874	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 9	0,916	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 10	0,824	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 11	0,934	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 12	0,862	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 13	0,899	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 14	0,848	0,278	Valid
	Kinerja Pegawai 15	0,849	0,278	Valid

Sumber: Data olahan (2025)

Nilai rhitung total melebihi rtabel 0,278, menunjukkan bahwa setiap item pernyataan di semua indikator variabel dianggap valid, yang terlihat dari hasil uji validitas untuk Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dapat digunakan dalam model tes secara keseluruhan dan tidak ada item yang perlu dihapus.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,902	> 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,945	> 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,974	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data olahan (2025)

Berdasarkan tabel 2. Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai cronbach's Alpha yang melebihi 0,70. Ini mengindikasikan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan yang cukup. Dengan demikian, semua pernyataan dalam studi ini bisa dianggap valid dan dapat digunakan untuk penelitian di masa depan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel. Dalam uji ini, hipotesis nol mengindikasikan bahwa data berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Bagian ini berisi karakteristik data responden subjek / objek / sampel / penelitian, hasil analisis data, instrumen pengujian dan hipotesis (jika ada), jawaban atas pertanyaan penelitian, temuan, dan interpretasi temuan. Bagian ini jika memungkinkan dapat dibuat grafik untuk setiap variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.11490843
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.111
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.121

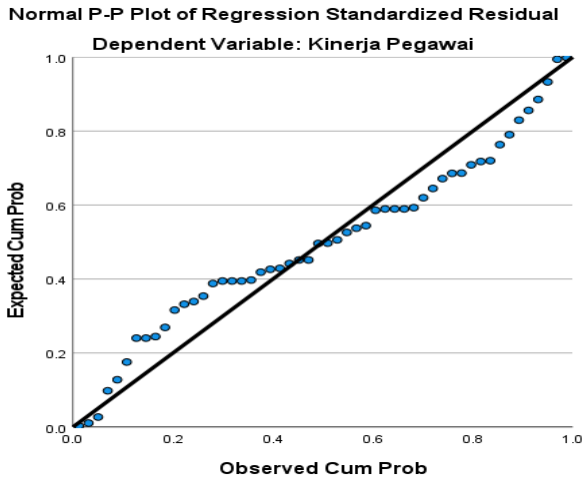
Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan pada tabel 3, diperoleh nilai *Asymp. Sig.* (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan (0,121 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Dengan demikian, data tersebut memenuhi syarat normalitas yang dibutuhkan untuk analisis selanjutnya. Selain itu, grafik plot probabilitas normal juga bisa digunakan untuk secara visual menggambarkan distribusi data. Gambar 1 yang ditampilkan menunjukkan grafik ini, yang memberikan gambaran mengenai

sejauh mana data terdistribusi secara normal.

Sumber: Data Olahan (2025)

Gambar 1: Hasil Uji Normalitas Data P-Plot



Dari penampilan grafik normal probability plot, bisa disimpulkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis itu. Ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2021), Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.885	3.887		1.771	.083		
	Motivasi	.794	.210	.379	3.774	.000	.394	2.540
	Disiplin Kerja	1.130	.198	.575	5.721	.000	.394	2.540

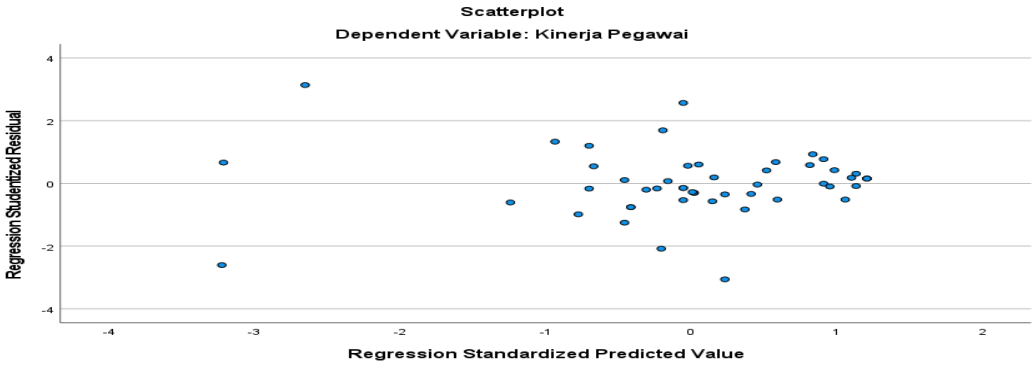
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4 tersebut maka dapat diketahui nilai *tolerance* untuk variabel motivasi sebesar 0,394 > 0,1 dan Nilai VIF sebesar 2,540 > 0,10. Nilai *tolerance* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,394 > 0,1 dan Nilai VIF sebesar 2,540 > 0,10 dengan demikian dapat disimpulkan semua variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF > 0,10 maka di katakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber Data Olahan (2025)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplot*

Pada gambar 2 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga berdasarkan ketentuan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan agar mengetahui pengaruh yang terdapat pada variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.885	3.887		1.771	.083		
	Motivasi	.794	.210	.379	3.774	.000	.394	2.540
	Disiplin Kerja	1.130	.198	.575	5.721	.000	.394	2.540

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 6,885 - 0,794 - 1,130 + \varepsilon}$$

1. Konstanta sebesar 6,885 artinya jika variabel motivasi dan disiplin kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Pegawai akan tetap bernilai sebesar 6,885.
2. Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,794 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Motivasi sebesar 1 satuan, maka nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,794.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,130 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,130.

Uji Hipotesis

1. Parsial (Uji t)

Pada pengujian yang dilakukan dengan menggunakan software statistik SPSS 27, dihitung nilai t untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap variabel bebas pada variabel terikat. Untuk menentukan apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat itu penting atau tidak, kita membandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai t tabel.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.885	3.887		1.771	.083		
	Motivasi	.794	.210	.379	3.774	.000	.394	2.540
	Disiplin Kerja	1.130	.198	.575	5.721	.000	.394	2.540

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan (2025)

Setelah dihitung, seperti yang ada di tabel 6, angka untuk motivasi adalah 3,774. Kalau dibandingkan dengan angka di tabel t, yaitu 1,677, dengan tingkat pentingnya 0.05, ternyata angka hitungnya lebih besar dari angka tabel (3,774 > 1.677) dan angka sig. (0.000) lebih kecil dari tingkat pentingnya (0.000 < 0.05). Jadi, bisa dibilang motivasi itu punya pengaruh yang bagus dan penting buat kinerja karyawan. Kesimpulannya, (H1) di terima.

Disiplin dalam kerja juga punya pengaruh yang bagus dan penting buat kinerja karyawan. Ini bisa dilihat dari angka t di tabel, yaitu 1,677, dengan tingkat pentingnya 0.05. Angka t hitungnya lebih besar dari angka t di tabel (5,721 > 1,677) dan angka sig. (0.000) lebih kecil dari tingkat pentingnya (0.000 < 0.05). Jadi, (H2) di terima.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji ini dilakukan untuk memahami apakah ada pengaruh secara bersamaan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap performa pegawai. Hasil dari pengujian secara bersamaan dapat dilihat pada nilai signifikansi dan nilai F yang telah dilampirkan.

Tabel 7. Hasil Uji f (Simultan)

ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5585.268	2	2792.634	102.386	.000[b]
	Residual	1281.952	47	27.276		
	Total	6867.220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan df1 = 2 dan df2 = 47, maka f-tabel di dapat (2:47) = 3,19 (lihat lampiran f-tabel), sehingga F-tabel yang didapatkan adalah sebesar 3,19. Hasil dari perhitungan Uji F tedapat pada nilai sig dimana nilai sig yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 102,386 > F_{tabel} 3,19. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama

atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka model penelitian dinyatakan telah fit untuk digunakan mengestimasi hasil pengujian hipotesis.

3. Uji Koefisien Determinasi

Kemampuan model untuk menjelaskan perbedaan dalam variabel yang bergantung dinilai dengan melakukan uji Koefisien Determinasi. Jika nilai R square rendah, maka kemampuan variabel yang tidak bergantung untuk menjelaskan variasi pada variabel yang bergantung menjadi terbatas.Determinasi Stimultan (Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902[a]	.813	.805	5.223

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,813 yang artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 81,3%, sedangkan sisanya sebesar (100 – 81,3%) = 18,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat keeratan korelasi sangat kuat.

1. Determinasi Parsial (Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai)

Tabel 9. Hasil Uji Koefesien Determinasi Parsial

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827[a]	.683	.677	6.731

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai r *square* sebesar 0,683 yang artinya variabel motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 68,3% sedangkan sisanya 31,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang digunakan pada penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat keeratan korelasi yang kuat.

2. Determinasi Parsial (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai)

Tabel 10. Hasil Uji Koefesien Determinasi Parsial

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870[a]	.757	.752	5.899

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai r *square* sebesar 0,757 yang artinya variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 75,7% sedangkan sisanya 24,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang digunakan pada penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat keeratan korelasi yang kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat di hasil uji t yang telah dilakukan dapat diketahui hasil pengujian uji t lebih besar dari t tabel (3.775 > 1.677) dan nilai sig. lebih kecil dari tingkat signifikan (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 yang diajukan diterima.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat di hasil uji t yang telah dilakukan dapat diketahui hasil pengujian uji t lebih besar dari t tabel (5.721 > 1.677) dan nilai sig. lebih kecil dari tingkat signifikan (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Ha2 yang diajukan diterima.
3. Motivasi dan Disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat di hasil uji f yang telah diketahui hasil uji f lebih besar dari f tabel (102. 386 > 3,19) dan nilai sig. lebih kecil dari tingkat signifikan (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Ha3 yang diajukan diterima.
4. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan, diketahui bahwa nilai r *square* yaitu sebesar 0,813. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh variabel kinerja pegawai sebesar 81,3%, sedangkan sisanya 18,7% tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial, diketahui bahwa nilai r *square* variabel motivasi sebesar 0,683%, memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Dan untuk variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai r *square* sebesar 0,757 yang memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan pada penjelasan di atas, saran yang peneliti bisa ajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas
   Kepada Lembaga Pemerintahan penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai, agar tujuannya tercapai. Berikut beberapa saran untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu:
   a. Diharapkan instansi dapat meningkatkan motivasi pegawai melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, penghargaan, dan peluang pengembangan karier agar semangat bekerja meningkat.
   b. Perlunya penegakan kedisiplinan dengan aturan yang tegas dan konsisten, serta pembinaan agar pegawai lebih patuh terhadap peraturan kerja.
   c. Kinerja pegawai dapat di tingkatkan dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas hasil kerja guna mendukung pelayanan publik yang lebih optimal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah variabel yang digunakan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga relevan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, insentif, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Selain itu, penelitian pada instansi atau sektor yang berbeda juga

disarankan agar hasilnya dapat dibandingkan dan memberikan generalisasi yang lebih luas terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik di sektor publik maupun swasta.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *1*(3), 134–143. https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15

Aulia, P., & Tsuraya, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaPegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, *2*(2), 259–278. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 27* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro.

Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Luthfi Maadjid Abdullah, & Alex Winarno. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, *1*(3), 37–48. https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506

M.Ummah. (2019). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punisment* (Vol. 11). Sustainabily (Switzerland). Retrieved from http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, *7*(1), 15–31. https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546

Meitry Afrilia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Projemen UNIPA*, *9*(3), 29–40. https://doi.org/10.59603/projemen.v9i3.38

Mulang, H. (2022). Jurnal Mirai Management Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, *7*(2), 324–341.

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.

Stone, D. L. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Kedua). Alfabeta.

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

Syahnego, Agrasadya, & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *1*(2), 146–156. https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index

Yolinza, N. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan*. *2*(2).

Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *8*(1), 56–63. https://doi.org/10.21107/jsmb.v1i1.10642