

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan

Feb Amni Hayati¹, Lili Sularmi², Veritia³

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen01657@unpam.ac.id¹

Submitted: 18th February 2026 | **Edited:** 29th April 2026 | **Issued:** 01st May 2026

Cited on: Hayati, F. A., Sularmi, L., & Veritia, V. (2026). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(2), 857-865.

ABSTRACT

In the context of public sector organizations, improving employee performance is essential to ensure effective service delivery, making motivation and discipline critical factors to investigate. This study examines the influence of motivation and work discipline on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office in South Tangerang City. This research employs a quantitative approach using a survey method. The sampling technique applied is saturated sampling, involving all 60 employees as respondents. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The findings reveal that both motivation and work discipline have positive and significant effects on employee performance, both partially and simultaneously. Work discipline demonstrates a slightly stronger influence compared to motivation. These results indicate that enhancing discipline and motivation can substantially improve employee outcomes. Furthermore, the coefficient of determination suggests that while these variables contribute significantly, other factors such as work environment, workload, and training also play important roles. The implications of this study highlight the need for organizations to strengthen policies, training programs, and supervisory mechanisms to foster higher levels of motivation and discipline. At the same time, organizations should address other supporting factors to achieve optimal employee performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Public Sector, Organizational Effectiveness

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Tingkat kinerja yang optimal mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia serta kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, motivasi dan disiplin kerja menjadi dua variabel penting yang diyakini berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong internal dan eksternal bagi individu untuk bekerja secara optimal,

sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan (Hasibuan, 2019).

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di instansi pemerintah, seperti rendahnya produktivitas, kurangnya tanggung jawab, serta tingkat kedisiplinan yang belum optimal. Fenomena ini juga terjadi pada beberapa instansi daerah, termasuk Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih maksimal (Pratama & Wijaya, 2021).

Secara teoritis, motivasi kerja telah banyak dibahas dalam berbagai literatur manajemen sumber daya manusia. Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg menjelaskan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi kepuasan dan kinerja kerja seseorang. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang konsisten dan bertanggung jawab. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari & Andriani, 2020; Lestari, 2018).

Sejumlah penelitian empiris mendukung pentingnya kedua variabel tersebut. Rahman (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Sementara itu, penelitian oleh Putra dan Saputra (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Dewi dan Hartono (2024) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan, masih terdapat perbedaan hasil terkait variabel mana yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan motivasi sebagai faktor utama, sementara yang lain menempatkan disiplin kerja sebagai faktor yang lebih berpengaruh. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji kedua variabel tersebut pada instansi pemerintah daerah masih terbatas, sehingga menimbulkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut (Yuliana & Kurniawan, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama

Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan disiplin kerja (Firmansyah, 2025).

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Jumanto, 2023; Here et al., 2024). Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem penilaian yang diterapkan dalam organisasi (Saputra & Heliyani, 2024).

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mengarahkan, mengaktifkan, dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Afandi, 2018). Dalam konteks kerja, motivasi diartikan sebagai energi psikologis yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan intensitas, arah, dan ketekunan tertentu guna mencapai hasil yang diinginkan organisasi. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan keinginan untuk bekerja, tetapi juga bagaimana individu mempertahankan usaha dan komitmennya terhadap pekerjaan. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor penting yang menentukan tingkat semangat, produktivitas, dan kualitas kinerja seseorang dalam organisasi (Utami et al., 2023; Pittaloka & FoEh, 2024).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan kemampuan seseorang dalam menaati serta menjalankan peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi secara konsisten guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Samsudin et al., 2024). Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga

menunjukkan tingkat pengendalian diri, tanggung jawab, serta komitmen individu dalam melaksanakan tugas secara tepat waktu dan sesuai standar. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang efektif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi (Yuliantini & Suryatiningsih, 2024; Rinur & Tumanggor, 2025).

Kerangka Konseptual Penelitian

Motivasi dipandang sebagai faktor pendorong yang memengaruhi semangat dan arah perilaku karyawan dalam bekerja, sehingga semakin tinggi tingkat motivasi, maka semakin besar kemungkinan karyawan mencapai kinerja yang optimal. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong terciptanya keteraturan dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut secara teoritis memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan (Afandi, 2018; Sutrisno, 2020).

Selain pengaruh secara parsial, kerangka konseptual penelitian ini juga menekankan adanya pengaruh simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara dorongan internal (motivasi) dan kepatuhan terhadap aturan (disiplin kerja) diyakini mampu menciptakan perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang saling mendukung. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga memperkuat dasar konseptual dalam penelitian ini (Kasmir, 2019; Wibowo, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan dengan jumlah 60 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi

dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, yang memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan secara terstruktur.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 27 untuk memastikan hasil analisis yang akurat. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya guna menjamin kualitas instrumen penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Dengan metode ini, penelitian mampu memberikan hasil yang valid dan dapat dipercaya dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi Pearson yang lebih besar dari 0,50. Hal ini berarti setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan sesuai dengan konsep yang diteliti. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standar 0,60. Variabel motivasi memperoleh nilai 0,786, disiplin kerja 0,778, dan kinerja pegawai 0,792. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Dengan demikian, data yang digunakan dapat dipercaya dan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam pengujian hipotesis penelitian.

Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,093 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data penelitian berdistribusi normal dan

memenuhi asumsi klasik normalitas dalam analisis regresi. Dengan demikian, sebaran data variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dianggap mengikuti pola distribusi normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa data layak digunakan untuk pengujian statistik lanjutan karena tidak terjadi penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal.

Pengujian Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 13,709 + 0,206 X_1 + 0,342 X_2$. Persamaan ini menunjukkan hubungan antara variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Nilai konstanta sebesar 13,709 berarti bahwa apabila motivasi dan disiplin kerja dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja pegawai tetap berada pada nilai 13,709 sebagai nilai dasar (baseline).

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,206 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,206. Sementara itu, koefisien disiplin kerja sebesar 0,342 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja, dengan asumsi motivasi tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,342. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,612. Nilai ini berarti bahwa variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 61,2%. Dengan kata lain, kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai tergolong cukup kuat. Sementara itu, sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Faktor tersebut dapat berupa beban kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, serta variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan disiplin kerja memiliki peran penting, masih terdapat faktor-faktor lain yang juga turut memengaruhi kinerja pegawai.

Uji Simultan (F)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel, yaitu $44,914 > 3,16$. Selain itu, nilai signifikansi (p value) sebesar 0,000 juga lebih kecil dari

0,050. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara statistik model regresi yang digunakan adalah signifikan.

Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dalam teori dua faktor, yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Selain itu, teori kebutuhan dari Maslow juga mendukung hasil ini, di mana pemenuhan kebutuhan individu akan mendorong peningkatan semangat kerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya, disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori disiplin kerja menurut Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih teratur dalam bekerja, mampu mematuhi aturan waktu, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kondisi ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung pandangan Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa kinerja individu merupakan hasil interaksi berbagai faktor perilaku organisasi, termasuk motivasi dan disiplin kerja. Motivasi memberikan dorongan internal untuk bekerja lebih baik, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai aturan dan standar yang berlaku. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan kinerja yang lebih optimal, sehingga hasil penelitian ini memperkuat teori

bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada satu faktor, tetapi merupakan hasil sinergi berbagai aspek perilaku kerja.

KESIMPULAN

Secara umum, penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari faktor psikologis dan perilaku kerja, khususnya motivasi dan disiplin kerja. Makna penting dari hasil penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai akan lebih optimal apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang mendorong semangat kerja sekaligus menegakkan aturan kerja secara konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa aspek manusia dalam organisasi memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan institusi.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pihak Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan perlu memberikan perhatian yang seimbang antara peningkatan motivasi dan penguatan disiplin kerja. Upaya peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, pengakuan, serta peluang pengembangan karier. Sementara itu, penguatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui penegakan aturan, pengawasan yang konsisten, serta pembentukan budaya kerja yang tertib dan bertanggung jawab. Kedua aspek ini perlu dijalankan secara beriringan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar motivasi dan disiplin kerja yang turut memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu mengembangkan pendekatan yang lebih komprehensif dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti memperhatikan lingkungan kerja, beban kerja, dan pelatihan pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada satu atau dua faktor saja, tetapi merupakan hasil dari pengelolaan berbagai aspek secara terpadu dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Dewi, R., & Hartono, B. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–56.
- Firmansyah, A. (2025). *Manajemen sumber daya manusia di sektor publik*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Here, A., Manafe, D., & Hamid, V. (2024). Peningkatan kinerja pegawai melalui pengawasan dan lingkungan kerja dimediasi oleh motivasi dan disiplin kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 657–676.
- Jumanto. (2023). Model kinerja pegawai: Evaluasi pemanfaatan teknologi informasi dan manajemen pengetahuan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 77–88.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Lestari, D. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 89–97.
- Pittaloka, J., & FoEh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(3), 193–202.
- Pratama, R., & Wijaya, T. (2021). Analisis kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(3), 123–134.
- Putra, I., & Saputra, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 67–78.
- Rahman, F. (2022). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(1), 21–30.
- Rinur, R. D., & Tumanggor, B. F. (2025). Pengaruh disiplin kerja pegawai negeri sipil terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 7(2), 112–120.
- Samsudin, A., Margareta, D., Fahmi, M. A., Merdana, S. V., & Amsani, F. P. D. (2024). Pentingnya disiplin kerja pada perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1651–1657.
- Saputra, O., & Heliyani. (2024). Analisis implementasi sistem penilaian kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekobistek*, 13(3), 120–128.
- Sari, N., & Andriani, L. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(1), 33–42.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utami, V. M., Manafe, L. A., & Wulansari, D. (2023). Peningkatan kinerja karyawan ditinjau dari motivasi kerja. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Ekonomi*, 9(2), 3419–3424.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (Edisi revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2024). Disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan implikasinya pada kinerja organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 66–83.