

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Kabupaten Tanggamus

Ade Rizka Ruandari¹, Indra Kesuma², M. Oktaviannur³, Malik⁴

^{1,2,3,4} Universitas Bandar Lampung

Email: aderizkaruandari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini diarahkan untuk mengkaji keterkaitan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian asosiatif kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden, selanjutnya data dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai. Di samping itu, motivasi kerja juga terbukti berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa konsistensi penerapan disiplin serta pengelolaan motivasi kerja yang tepat merupakan faktor penting dalam mendukung optimalisasi kinerja aparatur pada lingkungan pemerintahan daerah.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to examine the relationship between work discipline and work motivation with employee performance at the Regional Secretariat of Tanggamus Regency. The approach used is quantitative with an associative causal research design. Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees as respondents, and the data was then analysed using the multiple linear regression method. The analysis results indicate that work discipline has a positive and significant influence on employee performance. In addition, work motivation is also proven to contribute positively and significantly to performance improvement. Simultaneously, work discipline and work motivation show a significant influence in driving employee performance improvement. This finding indicates that consistent application of discipline and proper management of work motivation are important factors in supporting the optimisation of apparatus performance in the local government environment.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pemerintahan daerah menuntut aparatur yang memiliki kinerja optimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi publik (Hall, 2017). Dalam konteks administrasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan pelaksanaan kebijakan, pelayanan publik, serta efektivitas koordinasi antarunit kerja. Berbagai hasil evaluasi dan laporan internal pemerintah daerah mengungkapkan bahwa tingkat pencapaian kinerja aparatur masih belum optimal apabila dibandingkan dengan sasaran kinerja yang telah dirumuskan. Ketidaksesuaian antara target dan realisasi tersebut mencerminkan adanya permasalahan struktural dan perilaku yang perlu mendapat perhatian serius, terutama

yang berkaitan dengan aspek internal sumber daya manusia. Dalam konteks ini, perilaku kerja aparatur, khususnya tingkat disiplin dan motivasi kerja, dipandang sebagai faktor krusial yang berperan dalam menentukan kualitas dan efektivitas kinerja pegawai, sehingga perlu dikaji secara lebih mendalam dalam upaya peningkatan kinerja organisasi publik (Masuku & Jili, 2019).

Secara empiris, capaian kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus selama periode 2021–2023 menunjukkan kecenderungan menurun. Data organisasi memperlihatkan bahwa realisasi penyelesaian pekerjaan hanya mencapai rata-rata 68% dari target yang ditetapkan, dengan penurunan persentase kinerja dari 85% pada tahun 2021 menjadi 59% pada tahun 2023. Penurunan ini mencerminkan belum optimalnya produktivitas pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas strategis pemerintah daerah. Ketidakcapaian target tersebut berpotensi menghambat efektivitas fungsi Sekretariat Daerah sebagai unsur staf yang berperan penting dalam perumusan dan koordinasi kebijakan daerah.

Selain capaian output pekerjaan, permasalahan kinerja juga tercermin dari tingkat kehadiran pegawai. Rekapitulasi absensi tahun 2023 menunjukkan rata-rata tingkat ketidakhadiran sebesar 1,52% per tahun, lebih tinggi dibandingkan standar absensi organisasi sebesar 1,46%. Meskipun selisihnya relatif kecil, kondisi ini mengindikasikan adanya masalah kedisiplinan yang bersifat konsisten. Tingkat absensi yang cenderung tinggi, baik karena izin, sakit, maupun tanpa keterangan, berimplikasi langsung pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan penurunan kualitas pelayanan administratif.

Di sisi lain, hasil pengamatan internal dan keterangan dari pengelola sumber daya manusia menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai belum berada pada tingkat optimal. Hal ini tercermin dari rendahnya partisipasi pegawai dalam kegiatan organisasi, keterlambatan penyelesaian tugas, serta ketergantungan pada instruksi atasan (Rony et al., 2024). Walaupun organisasi telah menyediakan bentuk motivasi seperti insentif lembur dan tunjangan kesejahteraan, dampaknya belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan (Haider et al., 2019). Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk memberikan dasar empiris dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya aparatur di lingkungan pemerintah daerah.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipahami sebagai sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan kepatuhan terhadap ketentuan organisasi, baik yang bersifat formal maupun informal (Anthony, 2017). Disiplin kerja tidak semata-mata dimaknai sebagai kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja dan peraturan formal yang berlaku, melainkan mencerminkan sikap tanggung jawab dan komitmen internal individu dalam menjalankan setiap tugas secara konsisten sesuai dengan standar kinerja, prosedur, dan nilai profesional yang telah ditetapkan oleh organisasi (Marlina et al., 2021). Tingkat disiplin yang baik menunjukkan adanya kesadaran internal pegawai untuk bertindak konsisten, tertib, dan bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya (Maryani et al., 2021).

Dalam konteks organisasi publik, disiplin kerja memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan (Gao & Yu, 2020). Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi umumnya menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengatur dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif, sehingga setiap tugas dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin juga mendorong ketelitian dalam bekerja, yang berdampak pada penurunan tingkat kesalahan serta konsistensi dalam mematuhi prosedur dan etika pelayanan publik. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku kerja, tetapi juga menjadi determinan strategis yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan dan keberlanjutan kinerja pegawai (Putra & Damayanti, 2023).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai serangkaian dorongan yang bersumber dari faktor internal individu maupun pengaruh eksternal lingkungan kerja, yang secara simultan membentuk sikap, intensitas usaha, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan serta memenuhi kebutuhan pribadi dan organisasi (Kusuma et al., 2019). Motivasi merupakan kekuatan internal yang berperan strategis dalam membangkitkan dorongan psikologis pegawai, sehingga mampu memengaruhi pilihan arah tindakan, tingkat kesungguhan usaha, serta konsistensi individu dalam menjalankan aktivitas kerja guna mencapai tujuan organisasi (Salleh et al., 2016). Ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang kuat, hal tersebut tidak hanya mendorong munculnya semangat kerja yang berkelanjutan, tetapi juga menumbuhkan kemampuan berpikir kreatif dalam menyelesaikan berbagai tuntutan tugas. Selain itu, motivasi yang tinggi membentuk kesiapan psikologis pegawai dalam menghadapi kompleksitas dan dinamika pekerjaan, sehingga mereka lebih adaptif, proaktif, dan mampu mempertahankan kinerja optimal dalam berbagai kondisi organisasi (Howard et al., 2016).

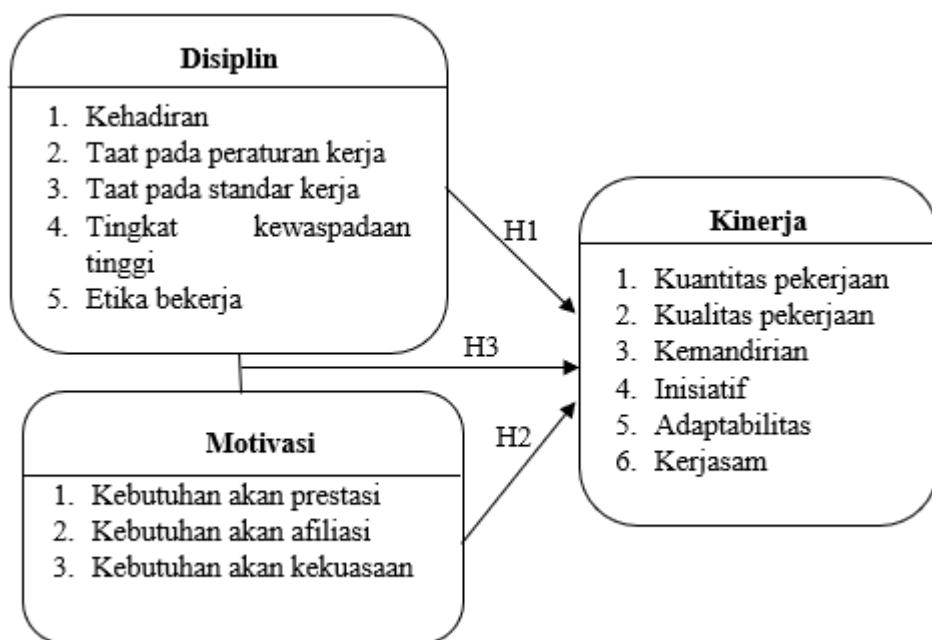
Dalam organisasi pemerintahan, motivasi kerja menjadi elemen penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur (Muthuri et al., 2020). Bentuk motivasi dapat berasal dari pengakuan, peluang pengembangan karier, maupun dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi yang dikelola secara sistematis dan berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan dorongan internal pegawai untuk menampilkan kinerja yang lebih efektif. Pengelolaan motivasi yang tepat tidak hanya memengaruhi tingkat produktivitas kerja, tetapi juga memperkuat komitmen pegawai dalam memberikan kontribusi maksimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh (Siswadi & Lestari, 2021).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan melalui kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Dlamini et al., 2022). Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang mencerminkan ketepatan waktu, ketelitian, dan kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan (Saadouli & Al-Khanbashi, 2021). Dengan demikian, kinerja merupakan gambaran komprehensif dari kemampuan dan perilaku kerja pegawai dalam suatu periode tertentu (Karim et al., 2019).

Dalam konteks organisasi sektor publik, tingkat kinerja pegawai menjadi faktor strategis yang menentukan mutu layanan yang diterima masyarakat, karena kinerja yang optimal tidak hanya berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelayanan publik, tetapi juga berperan penting dalam membentuk persepsi, kepuasan, serta tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah (Faisal et al., 2021). Pegawai dengan kinerja yang baik mampu menjalankan tugas secara efektif, bekerja sama dengan rekan kerja, serta berinisiatif dalam menyelesaikan permasalahan organisasi (Rekawani et al., 2020). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam upaya memperbaiki efektivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan (Nalim et al., 2020).

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan rancangan asosiatif kausal yang diarahkan untuk mengkaji keterkaitan sekaligus pengaruh sebab–akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan pada karakteristik data penelitian yang terukur secara numerik, sehingga memungkinkan dilakukan pengolahan dan analisis secara objektif melalui teknik statistik inferensial guna menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah ditetapkan (Hosseini et al., 2019). Penelitian dilaksanakan melalui survei dengan pengumpulan data secara langsung pada objek penelitian guna memperoleh gambaran empiris mengenai fenomena yang diteliti (Allen et al., 2020).

Sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini mencakup dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui instrumen kuesioner yang dirancang secara sistematis dengan mengacu pada indikator operasional masing-masing variabel yang diteliti, sehingga mampu merepresentasikan kondisi empiris secara akurat. Adapun data sekunder dikumpulkan melalui kegiatan penelusuran dokumen dan kajian pustaka yang relevan, meliputi arsip dan laporan kelembagaan, artikel

ilmiah, serta berbagai sumber referensi lain yang memiliki keterkaitan dengan fokus dan kerangka konseptual penelitian, guna memperkuat landasan teoretis serta mendukung analisis hasil penelitian (Daniel, 2016). Teknik pengumpulan data dilakukan secara sistematis untuk memastikan keakuratan dan kelengkapan informasi yang diperoleh.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai pada unit kerja yang menjadi objek penelitian. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui penerapan teknik *probability sampling*, yang dirancang untuk menjamin bahwa seluruh anggota populasi memiliki peluang yang setara dan terukur untuk terpilih sebagai responden, sehingga proses pemilihan sampel dapat meminimalkan potensi bias serta meningkatkan tingkat keterwakilan sampel terhadap karakteristik populasi secara keseluruhan. Jumlah sampel ditetapkan berdasarkan pertimbangan statistik yang disesuaikan dengan ukuran populasi dan tingkat presisi yang diinginkan. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu mengungkap variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui penerapan regresi linier berganda yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara beberapa variabel independen dan variabel dependen secara komprehensif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menilai besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas secara parsial sekaligus menguji pengaruh kolektifnya secara simultan terhadap variabel terikat. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik *t* untuk mengidentifikasi signifikansi pengaruh individual setiap variabel independen, serta uji statistik *F* untuk menilai kelayakan model dan signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama pada tingkat signifikansi yang telah ditetapkan (Tzagkarakis & Kritas, 2023). Selain itu, analisis koefisien determinasi dimanfaatkan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen secara kuantitatif. Keseluruhan tahapan pengolahan dan analisis data dilaksanakan dengan dukungan perangkat lunak statistik yang relevan, sehingga hasil penelitian yang diperoleh bersifat objektif, sistematis, serta memenuhi kaidah akuntabilitas ilmiah yang diperlukan dalam penulisan artikel jurnal.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Sebelum tahap analisis data dilakukan, seluruh respons yang diperoleh dari responden terlebih dahulu melalui pengujian kualitas instrumen. Pengujian tersebut mencakup uji validitas dan reliabilitas yang dilaksanakan pada data hasil penyebaran kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan metode korelasi product moment dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.0. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi hitung $>$ nilai korelasi tabel, sedangkan nilai yang berada di bawah batas tersebut dianggap tidak memenuhi kriteria validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

Pernyataan	r-hitung			r-tabel	Keterangan
	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja		
Item 1	0.590	0.696	0.590	0.258	Valid
Item 2	0.347	0.631	0.347	0,258	Valid
Item 3	0.300	0.507	0.989	0,258	Valid
Item 4	0.590	0.528	0.328	0,258	Valid
Item 5	0.347	0.428	0.318	0,258	Valid
Item 6	0.300	0.497	0.415	0,258	Valid
Item 7	0.989	0796	0.404	0,258	Valid
Item 8	0.906	0.531	0.554	0,258	Valid
Item 9	0.812	0.647	0.458	0,258	Valid
Item 10	0.897	0.510	0.672	0,258	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa instrumen penelitian pada variabel disiplin kerja telah melalui uji validitas dengan hasil yang memadai. Seluruh butir pernyataan menunjukkan koefisien korelasi (r-hitung) yang melampaui nilai r-tabel sebesar 0,258. Nilai r-hitung yang diperoleh berada pada rentang 0,300 hingga 0,989, yang mengindikasikan bahwa setiap item mampu merepresentasikan konstruk disiplin kerja secara tepat dan konsisten, sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Selanjutnya, hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja juga memperlihatkan temuan yang sejalan. Setiap pernyataan yang diajukan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan r-tabel 0,258, dengan nilai terendah sebesar 0,428 dan tertinggi mencapai 0,796. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki tingkat keterkaitan yang memadai dengan variabel yang diukur, sehingga instrumen motivasi kerja dapat dinyatakan valid dan mampu menggambarkan kondisi motivasi responden secara akurat.

Sementara itu, pengujian validitas terhadap variabel kinerja menghasilkan hasil yang tidak berbeda. Seluruh butir pernyataan memiliki nilai r-hitung yang melampaui batas minimum r-tabel sebesar 0,258, dengan kisaran nilai antara 0,318 hingga 0,989. Temuan ini menegaskan bahwa setiap item pernyataan pada variabel kinerja telah memenuhi persyaratan validitas, sehingga instrumen yang digunakan dinilai mampu mengukur kinerja secara tepat dan dapat dijadikan dasar yang andal dalam analisis penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas yang telah disesuaikan dengan pedoman interpretasi koefisien *r* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Chronbach	Koefisien r	Keterangan
Disiplin Kerja	0.920	0.999	Reliabel
Motivasi Kerja	0.840	0.999	Reliabel
Kinerja	0.783	0.800	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2, dapat dinyatakan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga layak dijadikan alat ukur. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,920 yang mencerminkan tingkat reliabilitas yang sangat kuat, menandakan bahwa butir-butir pernyataannya mampu mengukur konstruk secara stabil dan konsisten. Sementara itu, variabel motivasi kerja memperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0,840 yang termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi, sedangkan variabel kinerja menghasilkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,783 yang berada pada kategori reliabilitas cukup memadai. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya dan mendukung ketepatan analisis pada tahap selanjutnya.

Uji Regresi Linier Berganda

Berlandaskan hasil penelitian yang diperoleh melalui serangkaian proses pengolahan, pengujian, dan analisis data secara sistematis, tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah melakukan pengujian hipotesis menggunakan pendekatan regresi linier berganda guna mengidentifikasi dan mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan hasil pengujian yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	6.983	3.000		2.328	.023
Disiplin_kerja	0.751	.197	1.191	8.905	.000
Motivasi_kerja	0.584	.157	.154	2.145	.031

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berlandaskan hasil estimasi regresi linier berganda sebagaimana disajikan pada Tabel 3, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,855. Nilai ini merepresentasikan tingkat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa variasi kinerja memiliki keterkaitan erat dengan perubahan pada kedua variabel tersebut. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731 mengindikasikan bahwa kombinasi disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mampu menjelaskan 73,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan sebesar 26,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan model penelitian. Temuan ini menegaskan peran strategis disiplin dan motivasi kerja sebagai determinan utama dalam peningkatan kinerja.

Pengolahan data dengan bantuan perangkat lunak SPSS menghasilkan persamaan regresi linier berganda $Y = 6,983 + 0,751X_1 + 0,584X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 6,983 merefleksikan tingkat kinerja dasar yang tetap dimiliki pegawai meskipun disiplin kerja dan motivasi kerja berada pada kondisi minimal. Adapun koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,751 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lain dalam model berada dalam keadaan konstan, sehingga menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja dalam mendorong produktivitas.

Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja yang bernilai 0,584 mengindikasikan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dorongan internal, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, akan berdampak pada peningkatan kinerja secara proporsional. Secara keseluruhan, hasil analisis ini menggarisbawahi bahwa kinerja pegawai terbentuk melalui sinergi antara aspek disiplin sebagai kontrol perilaku kerja dan motivasi sebagai penggerak psikologis, sehingga keduanya perlu dikelola secara seimbang untuk mencapai kinerja yang optimal.

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian pengaruh secara individual antara variabel independen dan variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji statistik t. Analisis ini bertujuan untuk menilai signifikansi kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan berdasarkan tingkat signifikansi 5 persen, yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif. Hipotesis nol dinyatakan tidak didukung secara empiris apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel, sehingga hipotesis alternatif dapat diterima. Sebaliknya, apabila nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel, maka hipotesis nol dinyatakan diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hasil pengolahan dan analisis data selanjutnya menghasilkan beberapa temuan penting yang akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.983	3.000		2.328	.023
Disiplin_kerja	0.751	.197	1.191	8.905	.000
Motivasi_kerja	0.584	.157	.154	2.145	.031

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berlandaskan hasil pengujian statistik yang dirangkum dalam Tabel 4, temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,905, yang secara signifikan melampaui nilai t tabel sebesar 1,671. Kondisi ini menegaskan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas organisasi.

Selanjutnya, hasil uji parsial terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,145, yang juga lebih besar dibandingkan nilai t tabel 1,671, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,031. Temuan ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki pegawai berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, komitmen, serta pencapaian hasil kerja yang lebih efektif dan produktif.

Uji F

Penelitian ini menerapkan uji statistik F guna menganalisis pengaruh simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, serta untuk menilai signifikansi dan arah hubungan yang terbentuk.

Tabel 5. Hasil Uji F-Statistik
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1578.116	2	789.058	91.013	.000 ^b
Residual	580.870	40	8.670		
Total	2808.986	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, motivasi_kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian simultan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5, diperoleh nilai Fhitung sebesar 91,013 yang melampaui nilai Ftabel sebesar 3,1504 pada taraf signifikansi 0,05 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun memiliki tingkat kelayakan yang sangat baik, sehingga variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara kolektif terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja yang didukung oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan cenderung meningkat secara signifikan.

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana model penelitian memiliki daya jelaskan terhadap variasi yang terjadi pada variabel terikat. Secara konseptual, nilai koefisien determinasi berada pada interval antara nol hingga satu, di mana nilai yang semakin tinggi mengindikasikan bahwa kombinasi variabel independen dalam model semakin efektif dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Meskipun demikian, nilai R-square memiliki kelemahan metodologis karena bersifat sensitif terhadap penambahan jumlah variabel bebas, sehingga cenderung meningkat meskipun variabel yang ditambahkan tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap model. Oleh karena itu, penggunaan adjusted R-square dinilai lebih tepat karena indikator ini tidak hanya mempertimbangkan jumlah variabel independen, tetapi juga menyesuaikannya dengan tingkat kebebasan model, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih akurat dan seimbang mengenai kemampuan model regresi dalam menjelaskan fenomena yang diteliti (Ghozali, 2011).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.723	2.94444

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, motivasi_kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang disajikan pada tabel 6, nilai koefisien determinasi (R^2) tercatat sebesar 0,731 yang mengindikasikan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variasi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus tergolong kuat. Secara kuantitatif, kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan sebesar 73,1% perubahan kinerja yang terjadi, sedangkan sebesar 26,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti karakteristik individu, lingkungan kerja, maupun aspek organisasi lainnya di luar model penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan pengujian data empiris, penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus. Hal tersebut tercermin dari hasil uji statistik yang menunjukkan nilai t-hitung melebihi nilai ambang yang dipersyaratkan, sehingga secara statistik hipotesis yang diajukan dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku berperan penting dalam mendorong peningkatan capaian kinerja secara individual maupun organisasi.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga terbukti memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan berada pada tingkat yang memenuhi kriteria pengambilan keputusan, yang menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor strategis dalam mendorong semangat, komitmen, dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin besar pula potensi peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan.

Lebih lanjut, hasil pengujian secara simultan melalui analisis varians menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan organisasi disarankan untuk mengoptimalkan penerapan kebijakan disiplin kerja yang konsisten serta membangun iklim kerja yang kondusif guna meningkatkan motivasi pegawai. Upaya ini diharapkan mampu menciptakan peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi awal dengan melakukan pengembangan variabel penelitian atau perluasan objek dan jumlah responden agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Allen, P., Pilar, M., Walsh-Bailey, C., Hooley, C., Mazzucca, S., Lewis, C. C., Mettert, K. D., Dorsey, C. N., Purtle, J., Kepper, M. M., Baumann, A. A., & Brownson, R. C. (2020).

- Quantitative measures of health policy implementation determinants and outcomes: A systematic review. In *Implementation Science* (Vol. 15, Issue 1, pp. 1–17). BioMed Central Ltd. <https://doi.org/10.1186/s13012-020-01007-w>
- Anthony, A. E. (2017). Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: the Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1–18. http://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v2_i3_1_18.pdf
- Daniel, E. (2016). The Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem-Solving Ability in Science Education Curriculum. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 91–100. www.iiste.org
- Dlamini, N. P., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- Faisal, M., Faryaz, U., Ali, Q., & Khan, S. (2021). Impact and Analysis of Performance Appraisal on Employee's Motivation and Its Effects on Employee Retention in Banking Sector in COVID-19. *European Business & Management*, 7(5), 133–151. <https://doi.org/10.11648/j.ebm.20210705.11>
- Gao, X., & Yu, J. (2020). Public governance mechanism in the prevention and control of the COVID-19: information, decision-making and execution. *Journal of Chinese Governance*, 5(2), 178–197. <https://doi.org/10.1080/23812346.2020.1744922>
- Haider, S., Bao, G., Larsen, G. L., & Draz, M. U. (2019). Harnessing sustainable motivation: a grounded theory exploration of public service motivation in local governments of the state of oregon, united states. *Sustainability*, 11(11), 3105. <https://doi.org/10.3390/su11113105>
- Hall, J. L. (2017). Performance Management: Confronting the Challenges for Local Government. *Public Administration Quarterly*, 41(1), 43–66. <https://doi.org/10.1177/073491491704100103>
- Hosseini, S., Ivanov, D., & Dolgui, A. (2019). Review of quantitative methods for supply chain resilience analysis. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 125, 285–307. <https://doi.org/10.1016/j.tre.2019.03.001>
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J. S., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 74–89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- Karim, M. M., Choudhury, M. M., Choudhury, M. M., & Bin Latif, W. (2019). The Impact Of Training And Development On Employees' Performance: An Analysis Of Quantitative Data. *Noble International Journal of Business and Management Research ISSN*, 03(02), 25–33. <https://www.researchgate.net/publication/331147751>

- Kusuma, A., Fasha, R., Lestari, H. A., & Usman, O. (2019). *Influence of motivation work, discipline of work, work environment, cultural organization, and compensation to the performance of employees.*
- Marlina, L., Setyoningrum, N. G., Mulyani, Y. S., Permana, T. E., & Sumarni, R. (2021). Improving Employees Working Discipline With Punishment, Reward, And Implementation Of Standard Operational Procedures. *Perwira International Journal of Economics & Business (PIJEB)*, 1(1), 37–43. <https://ejournal.unperba.ac.id/index.php/pijeb>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16.
- Masuku, M. M., & Jili, N. N. (2019). Public service delivery in South Africa: The political influence at local government level. *Journal of Public Affairs*, 19(4), 1935. <https://doi.org/10.1002/pa.1935>
- Muthuri, R. N. D. K., Senkubuge, F., & Hongoro, C. (2020). Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthcare*, 8(2), 164. <https://doi.org/10.3390/healthcare8020164>
- Nalim, N., Haryono, S., & Muchran, M. (2020). The Effect of Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees, Jambi: The Role of Work Motivation. *Journal of Governance and Public Policy*, 7(2), 78–87. <https://doi.org/10.18196/jgpp.72124>
- Putra, A. D., & Damayanti, N. (2023). The Effect of Work from Home, Work Discipline on Employee Performance and Workload as a Mediating Variable at Consulates Republic of Indonesia in Tawau Malaysia. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 6(1), 239–253.
- Rekawani, Lubis, P. H., & Utami, S. (2020). The Effect Of E-Performance On Organizational Performance Mediated By Employee Performance, Discipline And Motivation : Study In Government Of Banda Aceh City. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 03(02), 17–28. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2020.3165>
- Rony, Z. T., Wijaya, I. M. S., Nababan, D., Julyanthry, J., Silalahi, M., Ganiem, L. M., Judijanto, L., Herman, H., & Saputra, N. (2024). Analyzing the Impact of Human Resources Competence and Work Motivation on Employee Performance: A Statistical Perspective. *Journal of Statistics Applications and Probability*, 13(2), 787–793. <https://doi.org/10.18576/jsap/130216>
- Saadouli, N., & Al-Khanbashi, M. Y. O. (2021). Evaluation of factors affecting employee performance: The case of government employees in Oman. *Management Science Letters*, 1443–1450. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.1.004>

Salleh, S. M., Suffian, A., & Zahari, M. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5), 139–143. www.textroad.com

Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injests)*, 2(1), 227–237. <https://doi.org/10.53695/injests.v2i1.385>

Tzagkarakis, S. I., & Kritas, D. (2023). Mixed research methods in political science and governance: approaches and applications. *Quality and Quantity*, 57, 39–53. <https://doi.org/10.1007/s11135-022-01384-y>