Indo Green Journal
https://idngreen.com/index.php/green

e-ISSN: 3025 – 4574, p-ISSN: 3025 – 2679
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026
Halaman: 607 – 612

RESEARCH ARTICLE

Dampak Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Khairunnisa[1], I Dewa Ketut Kerta W[2], Sri Yanthy Yosepha[3]
Program Studi Magister Manajemen, FEB, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia

khairunnisacute16@gmail.com[1], dkwidana@unsurya.ac.id[2], sriy@unsurya.ac.id[3]

Kata Kunci:
Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan. Penelitan ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan metode asosiative untuk mengetahui pengaruh variable independent terhadap Variabel dependen. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan program Statical Package For The Social Sciences (SPSS) versi 26. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, upaya peningkatan motivasi kerja dan penetapan disiplin kerja yang konsisten diharapkan dapat mendorong tercapainya kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

Keyword:
Discipline, Motivation, Employee Performance

Abstract

This study aims to analyze the impact of work motivation, both partially and simultaneously, on employee performance at the National Unity and Politics Agency of South Tangerang City. This study uses a quantitative approach with an associative method to determine the effect of independent variables on dependent variables. Research data were obtained through distributing questionnaires to respondents and analyzed using the Statical Package For The Social Sciences (SPSS) version 26 program. The results of partial testing indicate that work motivation has a significant effect on employee performance, efforts to increase work motivation and establish consistent work discipline are expected to encourage the achievement of optimal and sustainable employee performance.

Information Production:
© 2026 *by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)*

PENDAHULUAN

Persaingan antar organisasi pada era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat saat ini menuntut setiap organisasi, baik sektor swasta maupun sektor publik, untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi. Perubahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan perkembangan teknologi informasi, digitalisasi pelayanan, maupun perubahan kebijakan pemerintah, tetapi juga menyangkut peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif akan memiliki daya saing yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang kurang memperhatikan aspek pengelolaan pegawai.

Dalam menghadapi dinamika lingkungan yang terus berkembang, organisasi dituntut untuk memiliki strategi yang mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi adalah keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, serta memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga karena berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali seluruh aktivitas organisasi. Secanggih apa pun teknologi yang dimiliki suatu organisasi tidak akan mampu memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh pegawai yang memiliki kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal, kelengkapan sarana dan prasarana, maupun kemajuan teknologi yang digunakan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pegawai sebagai bagian dari sumber daya manusia memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia melalui berbagai upaya, seperti peningkatan motivasi kerja, penegakan disiplin kerja, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Pada instansi pemerintah, kualitas sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*). Aparatur pemerintah dituntut untuk

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

memberikan pelayanan publik yang profesional, transparan, akuntabel, serta berorientasi pada kepuasan masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi, mampu bekerja sama dalam tim, memiliki integritas, serta menunjukkan sikap disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat sehingga kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dapat terus meningkat.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan yang mampu diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, serta kemampuan dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi selama menjalankan tugas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di setiap organisasi.

Banyak faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan organisasi. Faktor internal meliputi kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, motivasi, dan komitmen, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta disiplin kerja. Di antara berbagai faktor tersebut, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang sering dianggap memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat, antusiasme, kreativitas, serta kemauan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi rendah cenderung kurang bersemangat dalam bekerja, mudah merasa jenuh, dan kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Pemberian motivasi dalam organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Apabila kebutuhan dan harapan pegawai dapat dipenuhi oleh organisasi, maka pegawai akan merasa dihargai sehingga terdorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesanggupan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin kerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi karena dapat menimbulkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya produktivitas, serta berkurangnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Disiplin kerja bukan hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme dan tanggung jawab seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan sistem pengawasan, evaluasi, serta pembinaan yang berkesinambungan agar budaya disiplin dapat tumbuh dan berkembang di lingkungan kerja. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib, produktif, serta mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam membantu kepala daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesatuan bangsa dan politik. Instansi ini memiliki tanggung jawab dalam menjaga stabilitas politik daerah, memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa, meningkatkan wawasan kebangsaan, membina organisasi kemasyarakatan, serta mendukung terciptanya kehidupan masyarakat yang aman, tertib, dan harmonis. Mengingat pentingnya tugas dan fungsi tersebut, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan dituntut memiliki sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, serta mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Sebagai instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan memerlukan pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dan disiplin kerja yang baik agar setiap program kerja dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, sedangkan disiplin kerja yang baik akan memastikan seluruh tugas dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

yang berlaku. Apabila kedua faktor tersebut dapat berjalan secara optimal, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan berkembang, komunikasi yang baik, kepemimpinan yang efektif, serta penghargaan terhadap prestasi kerja akan meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Di sisi lain, penerapan disiplin kerja secara konsisten akan membentuk budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Kombinasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja diharapkan mampu menghasilkan pegawai yang produktif, inovatif, serta memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang optimal akan memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu memberikan gambaran mengenai sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja, penegakan disiplin kerja, serta pengembangan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya.

Sampel Penelitian

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 26.

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan: 1) Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima; 2) Jika thitung ≤ ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan: 1) Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak; 2) Jika Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase pengaruh

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,775. Nilai tersebut berada pada rentang 0,60–0,799, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tergolong kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan, baik dilihat dari kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Temuan tersebut didukung oleh pendapat Irawan et al. (2024) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan usaha, semangat, dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu mencapai target organisasi secara optimal. Motivasi juga berfungsi sebagai pendorong bagi pegawai untuk mengarahkan perilaku kerjanya agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Andhimas dan Kurniawati (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kepuasan terhadap pekerjaan, makna pekerjaan, serta rasa tanggung jawab yang berasal dari dalam diri pegawai. Sementara itu, faktor ekstrinsik mencakup kompensasi, kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan yang diberikan organisasi. Perpaduan kedua faktor tersebut mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga pegawai terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Selain itu, penelitian Hardi dan Kurniawati (2023) juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada berbagai jenis organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, lebih disiplin, serta memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor utama yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkesinambungan.

Dampak Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik, diperoleh nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,738. Nilai tersebut berada pada interval 0,60–0,799, sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan organisasi.

Secara teoritis, disiplin kerja merupakan faktor penting yang mendukung pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan standar kualitas dan waktu yang telah ditentukan. Menurut Febriyanie Mitha Hapsari (2024), disiplin kerja menjadi dasar dalam menciptakan suasana kerja yang tertib, efektif, dan produktif. Dengan adanya kedisiplinan, setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku sehingga aktivitas organisasi berjalan secara teratur.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Hapsari et al. (2025) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi umumnya mampu bekerja secara konsisten, menaati jam kerja, serta melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Kondisi tersebut akan meningkatkan rasa tanggung jawab individu terhadap pencapaian target kerja maupun kualitas hasil pekerjaan.

Sejalan dengan itu, Putriana dan Maharani (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keteraturan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Hal tersebut terlihat dari kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku. Disiplin kerja yang baik juga membantu pegawai mengatur waktu dan beban kerja secara lebih efektif sehingga proses kerja menjadi lebih sistematis dan berdampak pada peningkatan efektivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dampak Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil uji statistik pada analisis regresi, diperoleh nilai Fhitung sebesar 57,187 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (p-value) terhadap taraf signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 10%. Karena nilai p-value (0,000) lebih kecil daripada

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

0,10, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, nilai Fhitung sebesar 57,187 juga lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,32 (57,187 > 3,32). Hasil ini semakin memperkuat keputusan untuk menolak H_0 dan menerima Ha. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan perubahan atau variasi kinerja pegawai dalam model penelitian yang digunakan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Emela, Gemina, dan Kartini (2024) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, terutama motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi berfungsi sebagai faktor pendorong yang membangkitkan semangat kerja pegawai, sedangkan disiplin kerja menjadi mekanisme pengendalian yang memastikan setiap tugas dilaksanakan sesuai dengan aturan, prosedur, dan standar organisasi. Sinergi antara kedua faktor tersebut akan menghasilkan perilaku kerja yang lebih efektif dan produktif.

Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Hapsari et al. (2025) yang menjelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada instansi sektor publik, akan lebih optimal apabila motivasi kerja yang tinggi disertai dengan disiplin kerja yang konsisten. Pegawai yang memiliki motivasi kuat sekaligus disiplin dalam bekerja cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, serta konsistensi yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil uji simultan tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada salah satu variabel saja. Kinerja yang optimal akan lebih mudah dicapai apabila motivasi kerja dan disiplin kerja dikelola secara bersamaan melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan sehingga kedua faktor tersebut dapat saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Dampak Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26**,** diperoleh hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai thitung sebesar 3,638, sedangkan ttabel sebesar 1,669. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000**,** lebih kecil dari taraf signifikansi 0,10 (0,000 < 0,10)**.** Berdasarkan hasil tersebut, H1 ditolak dan H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X1) berdampak terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan; 2) Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 26**,** variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai thitung sebesar 5,137, sedangkan ttabel sebesar 1,669. Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,10 (0,000 < 0,10)**.** Berdasarkan hasil pengujian tersebut, H2 ditolak dan H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan; 3) Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 57,187 dengan tingkat signifikansi 0,000**,** yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,10. Selanjutnya, berdasarkan perhitungan degree of freedom (df)**,** diperoleh nilai Ftabel sebesar **3,32**, sehingga diketahui bahwa Fhitung lebih besar daripada Ftabel (57,187 > 3,32)**.** Dengan demikian, H0 dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR REFERENSI

Andhimas, R., & Kurniawati, D. (2023). Motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 14*(2), 115–128.

Arikunto, S. (2016). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Bumi Aksara.

Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Laporan kajian motivasi dan kinerja ASN*. Badan Kepegawaian Negara.

Emela, R., Gemina, D., & Kartini, T. (2024). Faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik, 9*(1), 33–45.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Humaniora, 4*(1), 15–28.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

e-ISSN: 3025 – 4574
p-ISSN: 3025 – 2679

Gujarati, D. N. (2006). *Dasar-dasar ekonometrika* (Edisi ke-3). Erlangga.

Hapsari, F. M. (2024). Disiplin kerja sebagai determinan efektivitas organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia, 8*(2), 77–89.

Hapsari, F. M., Pratama, A., & Nugroho, R. (2025). Disiplin kerja dan konsistensi perilaku ASN terhadap kinerja pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia, 12*(1), 1–15.

Hardi, A., & Kurniawati, D. (2023). Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10*(3), 201–213.

Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, 5*(1), 45–57.

Irawan, D., Sari, M., & Prasetyo, H. (2024). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai pemerintah. *Jurnal Riset Manajemen, 11*(2), 145–158.

Kasyifillah, M. H. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Riset Manajemen, 10*(1), 1–15.

Mitchell, T. R. (2009). Dalam Sedarmayanti. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.

Samsuddin, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian manajemen*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.