

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tabukan Barito Kuala

Marsinah

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia

*Email Korespondensi: m87876148@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima	04-11-2025
Disetujui	14-11-2025
Diterbitkan	16-11-2025

ABSTRACT

The findings are intended to examine the relationship between work motivation and work discipline on employee performance at the Tabukan District Office. A quantitative approach was chosen, with both variables serving as independent variables, while employee performance acted as the dependent variable. All 20 permanent employees were taken as samples through the census method. Data were collected using a closed-ended questionnaire, and the results were analyzed through validity and reliability tests, multiple linear regression, as well as t and F tests using SPSS version 25. The analysis revealed that work motivation had a significant effect on employee performance ($t = 2.858$; $sig = 0.011$), and work discipline also showed a significant effect ($t = 2.954$; $sig = 0.009$). Overall, both variables simultaneously had a significant influence on employee performance ($F = 71.542$; $sig = 0.000$).

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Temuan dimaksudkan guna mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tabukan. Pendekatan kuantitatif dipilih, dengan kedua variabel tersebut bertindak sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja pegawai berperan sebagai variabel terikat. Seluruh pegawai tetap yang berjumlah 20 orang dijadikan sampel melalui metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner tertutup, kemudian hasilnya dianalisis memakai uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji t dan F mengaplikasikan SPSS model 25. Dari hasil analisis diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai ($t = 2,858$; $sig = 0,011$), dan disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan ($t = 2,954$; $sig = 0,009$). Secara keseluruhan, keduanya mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai ($F = 71,542$; $sig = 0,000$).

Kata kunci: Kinerja Pegawai; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Marsinah. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tabukan Barito Kuala. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(6), 4539-4551. <https://doi.org/10.63822/6bpvdt80>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai memiliki posisi yang sangat strategis dalam memutus berhasil tidaknya organisasi, tidak terkecuali pada lembaga pemerintahan. Apabila kinerja pegawai dapat dicapai secara optimal, maka tujuan organisasi dapat terlaksana dengan lebih efektif dan efisien. Kantor kecamatan sebagai instansi yang berinteraksi langsung dengan masyarakat menjadi cerminan utama kualitas pelayanan publik. Oleh sebab itu, kinerja pegawai di lingkungan kecamatan berperan penting dalam menciptakan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas bagi masyarakat. Rivai & Sagala (2023) menyatakan, "Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai wujud nyata dari pelaksanaan peran serta kewajiban pekerjaan dalam rentang waktu yang telah ditetapkan".

Motivasi menjadi pondasi penting dalam membentuk perilaku dan semangat kerja pegawai. Motivasi muncul dari dorongan internal, seperti keinginan untuk berkembang, maupun dari faktor eksternal, seperti penghargaan dan suasana kerja yang mendukung. Motivasi yang tinggi menjadi pendorong utama peningkatan produktivitas pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Luthans dan Doh (2022), tingkat motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas serta kontribusi pegawai dalam pencapaian target organisasi. Dalam konteks Kantor Kecamatan Tabukan, Kabupaten Barito Kuala, Dorongan kerja pegawai memiliki peranan krusial dalam memastikan pelayanan publik dapat diberikan secara optimal kepada masyarakat.

Disiplin kerja menunjukkan tingkat kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap norma dan kebijakan organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2021), yang diterapkan secara konsisten dapat membentuk perilaku kerja yang tertib dan profesional, sehingga mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai secara berkelanjutan. Dalam konteks kantor kecamatan, penerapan disiplin kerja yang baik sangat dibutuhkan agar seluruh tugas dan pelayanan dapat diselesaikan tepat waktu dan memenuhi persyaratan. Namun, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi, seperti minimnya pemberian insentif, tingginya beban kerja, dan kurang optimalnya sistem pengawasan. Hasil penelitian Sutrisno (2019) menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat menurunkan motivasi serta kedisiplinan, sehingga performa kerja mereka ikut menurun.

Temuan ini memperlihatkan bahwasannya adanya faktor-faktor tertentu dapat melemahkan motivasi serta kedisiplinan pegawai, yang kemudian menyebabkan tingkat kinerja yang lebih rendah secara keseluruhan. Pelayanan yang dilakukan dengan cepat, tanggap, dan berkualitas akan mendorong meningkatnya kepuasan serta kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah. Menurut Purwanto dkk. (2023), kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh kinerja individu pegawai, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi kerja mereka. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang krusial dalam memastikan terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal dan berkualitas.

Efektivitas kepemimpinan menjadi faktor utama dalam menumbuhkan motivasi dan kedisiplinan pegawai, karena pemimpin yang inspiratif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memberi arahan yang terarah. Menurut Nugroho dkk. (2021), gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja karena melibatkan pegawai agar mereka merasa dihargai selama proses pengambilan keputusan dan memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja. Dalam konteks Kantor Kecamatan Tabukan, perhatian terhadap peran pemimpin dalam memotivasi dan menjaga kedisiplinan pegawai menjadi hal yang penting guna mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Fokus penelitian ini diarahkan pada bagaimana dinamika kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tabukan, Kabupaten Barito Kuala, dipengaruhi oleh faktor motivasi dan disiplin kerja. Ditemukan adanya

perbedaan tingkat motivasi dan kedisiplinan di antara pegawai, yang diduga berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan publik. Beberapa pegawai menunjukkan dedikasi dan semangat kerja yang tinggi, namun sebagian lainnya masih menghadapi kendala dalam mempertahankan disiplin kerja secara konsisten. Dengan tujuan tersebut, temuan ini dimaksudkan untuk menganalisis seberapa besar peran motivasi serta disiplin kerja dalam membentuk kinerja pegawai secara komprehensif, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu diperkuat guna menciptakan iklim kerja yang mendorong produktivitas dan efisiensi di Kantor Kecamatan Tabukan, Barito Kuala. Dengan pertimbangan tersebut, temuan ini diberikan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tabukan, Barito Kuala.

LITERATURE REVIEW

Motivasi Kerja

Istilah motivasi diturunkan dari motive, yang dapat diartikan sebagai alasan atau kekuatan pendorong di balik perilaku seseorang. Oleh karenanya, motivasi dipahami keadaan yang menstimulasi seseorang untuk bertindak dengan kesadaran dan tujuan yang jelas. Para peneliti memberikan berbagai pandangan mengenai makna motivasi. Daenuri dan Pitri (2020), menafsirkan motivasi sebagai mekanisme yang mengarahkan, mempertahankan, dan mengintensifkan upaya seseorang dalam meraih sasaran yang diinginkan. Kristianti dkk. (2021) mendeskripsikan motivasi sebagai kondisi psikologis yang menimbulkan dorongan untuk bertindak dan berusaha mencapai hasil yang diinginkan. Senada dengan itu, Suwanto (2019) menggambarkan motivasi proses psikologis yang timbul dari kebutuhan individu dan memengaruhi cara ia bertindak untuk mencapai hasil yang diharapkan

Dari berbagai pandangan tersebut dapat ditarik kesimpulan, motivasi berfungsi sebagai dorongan batin yang memacu pegawai untuk bertindak secara terarah dalam mewujudkan tujuan organisasi Menurut Tikollah dkk. (2021), motivasi kerja memiliki beberapa tujuan utama yaitu untuk mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan perusahaan. serta, meningkatkan semangat dan gairah kerja, karena produktivitas kerja banyak dipengaruhi oleh stabilitas mental dan keseimbangan psikologis pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki peran penting baik bagi pegawai maupun bagi organisasi, karena tingkat kedisiplinan sangat memengaruhi produktivitas kerja. Pegawai yang disiplin menjadi penggerak utama dalam menjalankan aktivitas organisasi. Disiplin kerja yang kuat menjadi cerminan dari kesadaran dan tanggung jawab terhadap amanah yang diembannya. Menurut Mangkunegara (2021) kedisiplinan kerja mencerminkan kesadaran individu untuk mengikuti seluruh aturan dan norma yang ada dalam organisasi, hasil dari internalisasi nilai-nilai perusahaan secara sadar dan sukarela. Sementara itu, Sutrisno dan Prabowo (2022) menjelaskan bahwa kedisiplinan dapat dipahami sebagai kesadaran diri karyawan untuk menyesuaikan perilakunya dengan standar organisasi tanpa perlu adanya pengawasan yang ketat. Dengan berlandaskan pengertian di atas, disiplin kerja dipahami sebagai kondisi tertib di mana individu dalam organisasi memiliki kemauan untuk mengikuti serta menerapkan ketentuan perusahaan, baik yang resmi maupun yang tidak resmi.

Bagi seorang pemimpin, memiliki bawahan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi merupakan suatu harapan yang selalu diinginkan. Dengan demikian, seluruh anggota organisasi perlu memberikan perhatian penuh terhadap kedisiplinan supaya tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap sikap dan kebiasaan yang terbentuk pada diri pegawai. Kebiasaan tersebut

umumnya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, suasana kerja yang diciptakan, serta keteladanan yang ditunjukkan oleh pemimpin itu sendiri. Dengan demikian, untuk mewujudkan disiplin kerja yang baik, seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh dan menerapkan kepemimpinan yang positif.

Kinerja Pegawai

Dalam suatu perusahaan, kinerja pegawai yang memiliki kemampuan serta keterampilan yang baik sangat dibutuhkan agar hasil kerja yang diberikan sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013, kinerja diartikan sebagai cerminan kemampuan individu dalam menuntaskan pekerjaan yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya. Kinerja dapat dipandang sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai target, terlepas dari orientasi keuntungannya. Sementara itu, Menurut Lumantow et al. (2022) dan Taluke et al. (2019), mengemukakan bahwasannya kinerja dapat ditelusuri dari istilah *actual performance*, yang mengandung makna capaian individu sesuai dengan ukuran efektivitas dan efisiensi yang sudah ditetapkan.

METODE PELAKSANAAN

Temuan dimaksudkan guna mengukur secara kuantitatif besar tidaknya kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja (variabel bebas) terhadap kinerja pegawai (variabel terikat) di lingkungan Kantor Kecamatan Tabukan, Barito Kuala. Proses pelaksanaan riset dilakukan pada kantor Kecamatan Tabukan, Kabupaten Barito Kuala. Rangkaian penelitian ini diselenggarakan sekitar enam bulan dimulai sejak Januari hingga Juni 2025. Data riset ini yaitu data kuantitatif, dimana melibatkan data primer dan sekunder. Pegawai yang bertugas di Kantor Kecamatan Tabukan, Barito Kuala, dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini dengan frekuensi 20 orang. Proses pemilihan sampel memakai pendekatan *sampling jenuh*, di mana tidak ada anggota populasi yang dikecualikan dari pengambilan sampel (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data yang diterapkan terdiri atas observasi lapangan, penyebaran angket, dan wawancara terstruktur. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menerapkan tiga metode, yaitu observasi, wawancara langsung, dan pengisian kuesioner oleh peserta penelitian. Selanjutnya, uji validitas dilakukan menggunakan SPSS for Windows versi 25.0, yang mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, serta heteroskedastisitas, disertai analisis regresi linier untuk menilai hubungan antarvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dari total 20 responden yang berpartisipasi, sebagian besar yaitu sekitar 17 orang (85%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 3 orang (15%) lainnya merupakan perempuan. Ditinjau dari aspek usia, tidak terdapat yang berumur kurang dari 25 tahun. Sebagian kecil responden, yakni 10%, berada pada rentang usia 25 hingga 35 tahun. Sekitar 40% termasuk dalam kelompok usia 36–45 tahun, dan kelompok usia di atas 45 tahun menjadi yang paling dominan dengan persentase 50%. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden berada pada usia yang relatif matang dan memiliki pengalaman kerja yang cukup.

Selanjutnya, responden sekitar 12 orang (60%) merupakan lulusan SMA, menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di lingkungan yang diteliti memiliki latar belakang pendidikan menengah. Sementara itu 6 orang (30%) responden telah menyelesaikan pendidikan hingga tingkat Sarjana (S1), dan 2 orang (10%) lainnya merupakan lulusan Diploma. Tidak terdapat responden yang memiliki gelar

Pascasarjana (S2/S3). Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar responden yakni 16 orang (80%) telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja yang panjang dan kemungkinan besar telah sangat memahami dinamika serta budaya kerja di lingkungan instansi tersebut. Sementara itu, masing-masing 2 orang (10%) responden berada dalam kategori masa kerja 1–5 tahun dan 6–10 tahun, yang mencerminkan keberadaan pegawai dengan pengalaman yang lebih baru namun tetap signifikan. Tidak ada responden yang tergolong baru bekerja (kurang dari 1 tahun).

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No Item	R hitung	R table	Keterangan
X1	P1	0,809	0,444	Valid
	P2	0,849	0,444	Valid
	P3	0,920	0,444	Valid
	P4	0,939	0,444	Valid
	P5	0,903	0,444	Valid
	P6	0,901	0,444	Valid
	P7	0,830	0,444	Valid
	P8	0,887	0,444	Valid
	P9	0,893	0,444	Valid
	P10	0,831	0,444	Valid
	P11	0,782	0,444	Valid
	P12	0,772	0,444	Valid
X2	P13	0,705	0,444	Valid
	P14	0,630	0,444	Valid
	P15	0,756	0,444	Valid
	P16	0,815	0,444	Valid
	P17	0,834	0,444	Valid
	P18	0,828	0,444	Valid
	P19	0,772	0,444	Valid
	P20	0,810	0,444	Valid
	P21	0,859	0,444	Valid
	P22	0,899	0,444	Valid
	P23	0,882	0,444	Valid
	P24	0,759	0,444	Valid
Y	P25	0,594	0,444	Valid
	P26	0,779	0,444	Valid
	P27	0,930	0,444	Valid
	P28	0,805	0,444	Valid
	P29	0,812	0,444	Valid
	P30	0,733	0,444	Valid
	P31	0,617	0,444	Valid
	P32	0,814	0,444	Valid
	P33	0,825	0,444	Valid
	P34	0,662	0,444	Valid
	P35	0,796	0,444	Valid
	P36	0,805	0,444	Valid
	P37	0,794	0,444	Valid
	P38	0,642	0,444	Valid
	P39	0,734	0,444	Valid

Sumber :Data diolah kembali 2025

Informasi yang telah disajikan di tabel mengindikasikan bahwasannya semua indikator motivasi kerja memiliki nilai r hitung di atas r tabel diangka 0,444. Item P4 memperoleh nilai tertinggi yaitu 0,939, sedangkan item P12 memiliki nilai terendah sebesar 0,772. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid, karena nilai korelasinya signifikan secara statistik.

Sementara itu, untuk variabel disiplin kerja, seluruh item juga menampilkan nilai r hitung yang melampaui batas r tabel bernilai 0,444. Nilai tertinggi terdapat pada item P22 sebesar 0,899, dan nilai terendah pada item P14 sebesar 0,630. Hasil ini membuktikan bahwa semua butir pernyataan valid karena berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Serupa dengan variabel motivasi kerja, nilai r hitung pada seluruh item kinerja pegawai tercatat lebih besar dibandingkan r tabel (0,444). Item P27 menunjukkan nilai tertinggi yaitu 0,930, sedangkan item P25 mencatat nilai terendah sebesar 0,594. Karena semua nilai masih berada di atas ambang batas, Artinya, semua butir pertanyaan valid dan siap digunakan dalam analisis lanjutan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
X1	0,967	0,60	Reliabel
X2	0,945	0,60	Reliabel
Y	0,946	0,60	Reliabel

Sumber :Data diolah kembali 2025

Seluruh variabel dalam penelitian memperoleh nilai *cronbach's alpha* tinggi. Untuk variabel motivasi kerja (X1), diperoleh nilai 0,967, yang mengindikasikan keandalan instrumen dengan konsistensi antarbutir yang kuat.

Selanjutnya, variabel disiplin kerja (X2) turut mencerminkan performa instrumen yang berada pada kategori sangat baik, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,945. Ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel X2 saling mendukung dan memiliki tingkat keterkaitan yang tinggi. Sementara itu, variabel kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,946. Nilai ini juga termasuk dalam kategori sangat reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

N	20
Mean	0,000
Std. Deviation	2.711
Test Statistic	0,120
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Data output SPSS 2025

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi 0,200, yang melampaui batas signifikansi 0,05. Kondisi ini menandakan bahwasannya residual pada model memenuhi asumsi normalitas karena selisih antara distribusi aktual dan distribusi teoretis tidak signifikan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,222	4.502
Disiplin Kerja	0,222	4.502

Sumber : Data output SPSS 2025

Perhitungan menunjukkan nilai tolerance 0,222 dan VIF 4,502. Karena tolerance melebihi batas 0,100 dan VIF tidak melampaui 10,00, maka dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada hubungan ganda antarvariabel bebas. Hal ini menegaskan bahwa semua variabel independen dalam penelitian dapat berfungsi secara independen dan tidak saling memengaruhi secara berlebihan.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1.543

Sumber : Data output SPSS 2025

Pengujian autokorelasi menggunakan pendekatan *Durbin Watson* menghasilkan nilai 1,543. Nilai tersebut berada di antara batas bawah 1,537 dan batas atas 2,463, maka dari itu disimpulkan bahwasannya model regresi tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

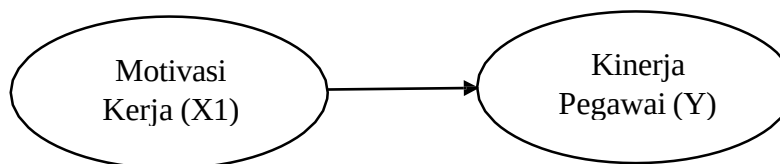
Model	Sig
Motivasi Kerja	0.501
Disiplin Kerja	0.857

Sumber : Data output SPSS 2025

Perolehan angka signifikansi menunjukkan melampaui 0,05 pada uji *Glejser* menunjukkan bahwa variabel-variabel penelitian tidak menimbulkan gangguan heteroskedastisitas pada model.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier



Gambar 1. Konstelasi Variabel X1 terhadap Y

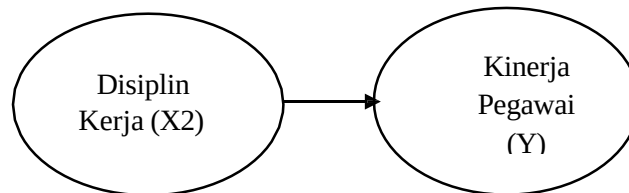
$$Y = \alpha + \beta X_1 + e_i$$

$$Y = 20.067 + 0.862 + e_i$$

$$S = 0.089 \quad t_{hitung} = 9.69 \quad t_{tabel} = 2.110$$

$$\text{Koefisien Korelasi } (r) = 0.916 \quad \text{Koefisien Determinasi} = 0.839$$

Uji parsial menunjukkan bahwa t hitung sebesar 9,695, sedangkan t tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = 18$ yakni 2,110. Karena t hitung melebihi t tabel, maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.



Gambar 2. Konstelasi Variabel X2 terhadap Y

$$Y = \alpha + \beta X_2 + e_i$$

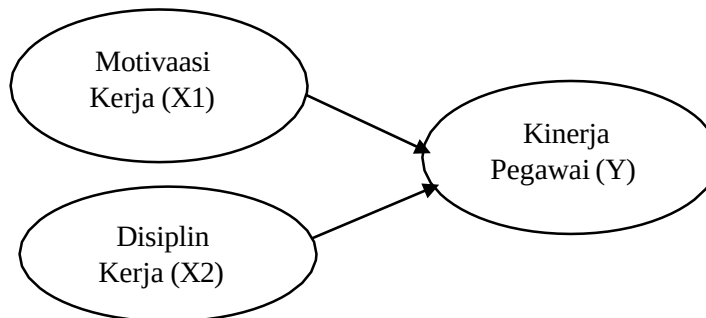
$$Y = 13.663 + 0,986 X_2 + e_i$$

$$S = 0,100 \quad t_{hitung} = 9,824 \quad t_{tabel} = 2.110$$

$$\text{Koefisien Korelasi } (r) = 0,918 \quad \text{Koefisien Determinasi } (r^2) = 0,839$$

Hasil menunjukkan bahwa t hitung sebesar 9,824 sementara t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan 18 adalah 2.110. Karena nilai perbandingan antara t hitung (9,824) dan t tabel (2,110) mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Analisis Regresi Linier Berganda



Gambar 3. Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e_i$$

$$Y = 13,947 + 0,451X_1 + 0,532X_2 + e_i$$

Adapun nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu 0,011 untuk motivasi kerja dan 0,009 untuk disiplin kerja, memperlihatkan bahwasannya keduanya tidak mencapai angka 0,05. Sehingga dapat dikatakan keduanya berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada pengujian parsial.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengkajian data memperlihatkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang berpengaruh dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat motivasi tinggi biasanya memperlihatkan perilaku kerja yang positif, seperti bekerja dengan antusias, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menunjukkan tanggung jawab yang besar terhadap hasil pekerjaannya. Selain itu, mereka cenderung lebih proaktif, pantang menyerah, dan memiliki dorongan internal yang kuat guna mewujudkan target yang telah ditentukan organisasi.

Motivasi kerja mencakup berbagai aspek, seperti kebutuhan akan penghargaan, pengakuan, rasa aman, serta kesempatan untuk berkembang. Berdasarkan hasil deskriptif dari kuesioner, sebagian besar pegawai merasa lebih termotivasi ketika kinerja mereka mendapat apresiasi, baik berupa pujian, insentif, maupun peluang promosi. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor motivasional, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan produktivitas kerja pegawai.

Secara teoritis, temuan ini berada dalam garis yang sama dengan hasil studi Nurhalizah dan Oktiani (2024) di mana motivasi kerja terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam lingkungan organisasi, ketika pegawai merasa dihargai, memiliki rasa aman, serta diberi kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih maksimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri S.A.H. (2021), yang meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam aspek produktivitas, ketepatan waktu, serta kualitas pelayanan yang diberikan.

Selain itu, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama dalam menghadapi berbagai tantangan operasional di lingkungan kerja publik. Di Kantor Kecamatan Tabukan, pegawai harus mampu merespons kebutuhan masyarakat secara cepat, tepat, dan berfokus pada kepuasan masyarakat. Dalam kondisi tersebut, motivasi kerja menjadi faktor kunci yang menentukan kemampuan pegawai dalam mempertahankan kualitas kinerjanya meskipun berada di bawah tekanan. Pegawai dengan motivasi tinggi umumnya lebih mampu mengelola stres, beradaptasi terhadap perubahan kebijakan, serta tetap konsisten dalam menjaga produktivitas kerja. Temuan ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja di organisasi publik tidak dapat semata-mata bergantung pada sistem pengawasan atau prosedur formal. Sebaliknya, pendekatan yang berfokus pada penguatan motivasi internal pegawai melalui pemberian otonomi kerja, penghargaan atas kontribusi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung terbukti lebih efektif dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam konteks organisasi publik seperti Kantor Kecamatan Tabukan, disiplin kerja memiliki peranan sentral dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan menggambarkan sejauh mana individu menaati aturan, melaksanakan tanggung jawab, dan menjaga komitmen terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja lebih terarah dan mencapai kinerja terbaik. Salah satu aspek penting dari disiplin kerja adalah menjaga kerahasiaan informasi. Tindakan ini tidak hanya menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab moral dan profesionalisme pegawai. Dalam bidang pelayanan publik, menjaga keamanan data menjadi keharusan untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Disiplin kerja dalam temuan ini meliputi berbagai dimensi seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap jadwal kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas,

kepatuhan terhadap prosedur organisasi, serta penerapan etika dalam hubungan kerja. Pegawai yang disiplin akan bekerja dengan fokus dan efisien, sedangkan kurangnya disiplin dapat mengakibatkan penurunan produktivitas serta kualitas pelayanan.

Temuan tersebut berada dalam garis yang sama dengan teori Hasibuan (2020), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan kepatuhan dan kesediaan seseorang dalam menjalankan seluruh aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Mahmud dan Suriyanti (2022), serta Setiawan, Imran, dan Hidayat (2023), menunjukkan disiplin kerja menyumbang kontribusi nyata terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik. Disiplin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap stabilitas operasional dan reputasi organisasi secara keseluruhan. Di lingkungan pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Tabukan, pegawai yang disiplin menjadi fondasi utama dalam menjaga kelancaran pelayanan publik.

Selain itu, organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang mampu mendukung penerapan disiplin secara konsisten. Upaya ini mencakup penetapan aturan yang jelas, penerapan prosedur yang transparan, serta kepemimpinan yang mampu menjadi teladan bagi seluruh pegawai. Ketika pemimpin menunjukkan sikap disiplin dalam tindakan sehari-hari, pegawai akan terdorong untuk meneladaninya. Disiplin kerja pada akhirnya tidak hanya bersifat individual, tetapi turut membentuk karakter kolektif yang melekat dalam sistem budaya organisasi. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai. Oleh karenanya, pimpinan instansi diharapkan mampu menumbuhkan disiplin tersebut melalui pembinaan dan keteladanan yang konsisten. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Analisis data memperlihatkan bahwa motivasi dan kedisiplinan memiliki keterkaitan yang saling mendukung. Motivasi bertindak sebagai kekuatan psikologis yang mendorong pegawai untuk berprestasi, sedangkan disiplin menanamkan sikap patuh, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja. Kolaborasi antara semangat kerja dan kedisiplinan menumbuhkan iklim kerja yang sehat, mendorong produktivitas, serta menuntun pegawai menuju hasil yang maksimal.

Output temuan ini mendukung temuan Sri S.A.H. (2021), yang menegaskan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Syahnego, Agrasadya, dan Sunarto (2024) bukti empiris ini menambah keyakinan bahwa kedisiplinan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja pegawai pemerintahan. Berdasarkan analisis regresi, mengindikasikan bahwasannya motivasi dan disiplin kerja memiliki keterkaitan yang erat, keduanya berinteraksi dalam mendorong tercapainya kinerja optimal, melainkan dua elemen yang saling berinteraksi dalam menentukan tingkat kinerja pegawai secara keseluruhan. Ketika motivasi tinggi tidak disertai dengan disiplin, semangat kerja dapat kehilangan arah. Sebaliknya, disiplin tanpa motivasi cenderung menghasilkan kepatuhan yang kaku tanpa kreativitas atau inisiatif. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajemen untuk menjaga keseimbangan antara motivasi dan disiplin secara simultan serta berkesinambungan.

Secara praktis, pimpinan instansi dapat mengembangkan program kerja yang memadukan peningkatan motivasi dan disiplin, misalnya melalui penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja, pelatihan mengenai etika kerja, serta evaluasi rutin yang menilai tidak hanya hasil, tetapi juga proses pelaksanaan tugas. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk tidak sekadar mendorong pegawai

bekerja lebih baik, tetapi juga menumbuhkan budaya kerja yang sehat, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek krusial yang perlu menjadi perhatian utama pimpinan instansi. Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pemberian penghargaan yang proporsional, pembinaan kedisiplinan yang berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme.

KESIMPULAN

Temuan penelitian di Kantor Kecamatan Tabukan Barito Kuala mengindikasikan bahwasannya motivasi dan disiplin kerja berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Analisis parsial membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana pegawai dengan dorongan internal tinggi mampu menunjukkan tanggung jawab, dedikasi, dan produktivitas yang lebih baik. Sementara itu, disiplin kerja terbukti memberikan kontribusi penting terhadap efektivitas kerja, karena mencerminkan ketertiban, kepatuhan terhadap prosedur, dan komitmen terhadap waktu. Hasil pengujian simultan mengonfirmasi bahwa kedua faktor tersebut memiliki dampak yang kuat dan saling mendukung terhadap peningkatan kinerja. Keterpaduan antara dorongan kerja dan kedisiplinan membentuk lingkungan kerja yang profesional, efisien, dan produktif, sehingga berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

SARAN

Merujuk pada hasil penelitian yang telah diperoleh, penulis merumuskan sejumlah saran yang diharapkan dapat memberikan nilai tambah, baik bagi pengembangan teori maupun bagi praktik manajemen di masa mendatang.

Saran Teoritis

1. Bagi Akademisi. Temuan ini tidak hanya memperluas pemahaman mengenai hubungan antarvariabel dalam konteks sumber daya manusia, tetapi juga menjadi dasar bagi penelitian berikutnya untuk mengkaji faktor tambahan yang dapat memperkuat teori terkait kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya. Peneliti berikutnya perlu dipertimbangkan penambahan variabel seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, sekaligus memperluas area penelitian guna memperoleh hasil yang lebih representatif.

Saran Praktis

1. Bagi Pimpinan Kantor Kecamatan Tabukan. Pimpinan diharapkan terus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pelatihan berkelanjutan, pemberian penghargaan, dan pembagian tanggung jawab yang adil guna meningkatkan motivasi serta disiplin kerja pegawai.
2. Bagi Pegawai Kantor Kecamatan Tabukan. Pegawai diharapkan menjaga dan meningkatkan motivasi serta disiplin kerja, menunjukkan profesionalisme melalui ketepatan waktu dan tanggung jawab, serta membangun komunikasi yang terbuka dan harmonis untuk mendukung peningkatan kinerja dan pelayanan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, C. K. (2022). Causality redux: The evolution of empirical methods in accounting research and the growth of quasi-experiments. *Journal Of Accounting and Economics*, 74-83.
- Astuti, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman.

- Daenuri, M. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi pada Divisi Production Planning Inventory Control): Manajemen Sumber Daya Manusia. . Jurnal Mahasiswa Manajemen, 47-65.
- H Veithzal Rivai, M. B. (2023). Islamic Leadership : Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, R. &. (2019). Rethinking response rates: new evidence of little relationship between survey response rates and nonresponse bias. . Jurnal : Evaluation review, 307-330.
- Ishtiaq. (2019). Book Review Creswell, JW (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches . Thousand Oaks, CA: Sage. In English Language Teaching (p. 12).
- Lesmana, I. S. (2023). Inovasi dalam Proses Seleksi Karyawan Untuk Meningkatkan Kompetitivitas Divisi Marketing PT. Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Branch Serang. Jurnal: Manajemen Stie Muhammadiyah Pelopo, 364-376.
- Lestari, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sukmajaya. Universitas Gunadarma.103
- Lumantow, I. P. (2022). Analisis Rasio Solvabilitas Dan Profitabilitas Pada Perusahaan Sub Sektor Asuransi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2020. Jurnal EMBA:, 458-465.
- Mahmud, A. &. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Center of Economic Students , 86-95.
- Nababan, H. S. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 9-17.
- Nugroho, M. R. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian stunting pada anak usia dini di Indonesia. Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 2269-2276.
- Nurhalizah, S. &. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 197-207.
- Nurhanan, N. &. (2022). Kinerja Karyawan dilihat dari Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy. Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 1-15.
- Pramesti, R. A. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Jurnal Administrasi Bisnis, 57-63.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. Jurnal Akuntansi dan Manajemen.
- Sari, D. P. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian, kualitas produk, harga kompetitif, lokasi (Literature Review Manajemen Pemasaran). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 524-533.
- Setiawan, A. I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Makasar. Jurnal Manuver : Akuntansi dan Manajemen, 336-342.
- Silaen, N. R. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sri, S. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 46- 57.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. S. (2019). Pengembangan sistem computer based test (CBT) tingkat sekolah. Indonesian Journal of Business Intelligence , 1-8.

-
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenamedia Group.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Syafudin, M. K.-O.-M. (2021). Pesticides in drinking water—a . International journal of environmental research and public health.
- Taluke, D. L. (2019). Analisis preferensi masyarakat dalam pengelolaan ekosistem mangrove di pesisir pantai kecamatan loloda kabupaten halmahera barat.
- Zaqiyah, F. N. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains, 01-15.
- Zulkarnaen, A. (2023). Manajemen Pemasaran: Teori dan Praktik. Jakarta: Prenadamedia Group.