AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 2, Mei 2026

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan

Siti Holillah[1], Zulkifli Rangkuti[2], Nurwulan Kusuma Devi[3]
Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
Email Korespondensi : lalafitriadi206@gmail.com

Submitted: 11th February 2026 | **Edited**: 14th March 2026 | **Issued**: 01st May 2026

Cited on: Holillah, S., Rangkuti, Z., & Devi, N. K. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6*(2), 931-941.

ABSTRACT

Employee performance in public sector institutions remains a critical issue, particularly in ensuring effective human resource management. Although the institutional performance of the Personnel and Human Resources Agency of South Tangerang City has been categorized as good, several performance indicators still require improvement. This study aims to examine the influence of work motivation and work discipline on employee performance. A quantitative approach with an associative design was employed. The population consisted of 33 employees from the Human Resource Competency Development Division, and all members were selected using a census sampling technique. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.638$; $p < 0.05$). Work discipline also shows a positive and significant effect ($t = 5.137$; $p < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly influence employee performance ($F = 57.187$; $p < 0.05$), indicating that higher levels of motivation and discipline contribute to improved performance. These findings highlight the importance of strengthening motivational strategies and consistent disciplinary policies to enhance sustainable employee performance in public organizations.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Public Sector, Human Resources

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam mengukur efektivitas pelaksanaan program dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan daerah, peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN) tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku kerja, seperti motivasi dan disiplin kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi

kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena mampu mendorong individu untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab (Filea, Handaru, & Wolor, 2021; Hardiyanto & Kurniawati, 2023).

Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan tingkat motivasi rendah. Penelitian Nathasyah et al. (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. Temuan serupa juga disampaikan oleh Insan, Tarjo, dan Hasdani (2022), yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja secara konsisten berdampak pada peningkatan capaian kerja individu maupun tim.

Selain motivasi, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang tertib dan sesuai dengan standar operasional organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Permana dan Rachmawati (2022) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai di tingkat kecamatan. Penelitian Syahaical dan Achmad (2024) juga menegaskan bahwa disiplin kerja yang konsisten mampu meningkatkan kinerja pegawai, terutama ketika didukung oleh sistem pengawasan dan evaluasi yang jelas.

Hubungan simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja juga telah banyak diteliti. Putri, Meitisari, dan Siregar (2025) menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik. Saputra dan Purwatiningsih (2025) turut menegaskan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi, di mana motivasi berperan sebagai pendorong internal, sedangkan disiplin menjadi pengendali perilaku kerja. Temuan ini diperkuat oleh Angelina dan Supriadi (2023) yang menyatakan bahwa sinergi motivasi dan disiplin menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, masih terdapat kebutuhan untuk menguji kembali hubungan tersebut dalam konteks lembaga pengelola kepegawaian daerah, khususnya pada Badan

Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. Karakteristik organisasi yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan ASN memiliki dinamika tersendiri yang berbeda dengan instansi pelayanan langsung maupun sektor swasta. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (3) apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh kedua variabel tersebut, sehingga hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Dalam konteks sektor publik, kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas dan kualitas pekerjaan, tetapi juga dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta kontribusi terhadap pelayanan masyarakat. Menurut Pratama dan Surya (2020), kinerja pegawai sektor publik mencerminkan efektivitas pelaksanaan program kerja yang berorientasi pada akuntabilitas dan pelayanan prima.

Secara konseptual, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk berprestasi. Studi Lestari dan Nugroho (2021) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku kerja yang terinternalisasi dalam budaya organisasi. Sementara itu, Wibowo dan Hidayat (2022) menegaskan bahwa pengukuran kinerja pegawai pemerintah harus mempertimbangkan aspek disiplin, tanggung jawab, serta komitmen terhadap target organisasi. Indikator kinerja dalam penelitian ini merujuk pada dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja,

ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Dimensi tersebut dinilai relevan untuk mengukur kontribusi pegawai dalam organisasi pengelola kepegawaian daerah.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, serta ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi berfungsi sebagai energi pendorong yang menentukan seberapa besar usaha yang diberikan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Rahman dan Putra (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai faktor psikologis yang menggerakkan perilaku produktif dalam lingkungan kerja

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik seperti kebutuhan akan pencapaian dan pengakuan, maupun faktor ekstrinsik seperti insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja. Penelitian Sari dan Wijaya (2020) menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh lebih kuat terhadap peningkatan kualitas kerja, sedangkan motivasi ekstrinsik cenderung memengaruhi kuantitas kerja.

Lebih lanjut, penelitian Gunawan dan Hartono (2021) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen dan inisiatif kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan motivasi rendah. Motivasi juga terbukti berperan dalam membangun sikap proaktif dan tanggung jawab individu terhadap pencapaian target organisasi (Kurniadi & Setiawan, 2023). Berdasarkan kajian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena memengaruhi semangat, komitmen, dan konsistensi dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur operasional, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Menurut Ardiansyah dan Mulyani (2021), disiplin kerja merupakan fondasi terciptanya lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif.

Dalam organisasi sektor publik, disiplin kerja berperan penting dalam menjaga kredibilitas pelayanan dan akuntabilitas kinerja. Penelitian Hidayah dan Prakoso (2022) menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat disiplin tinggi memiliki kecenderungan

menyelesaikan tugas tepat waktu dan meminimalkan kesalahan administratif. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan publik.

Selain itu, Firmansyah dan Laksmi (2023) menemukan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aturan formal, tetapi juga oleh keteladanan pimpinan serta budaya organisasi yang mendukung kepatuhan dan profesionalisme. Disiplin yang diterapkan secara konsisten akan membentuk perilaku kerja yang sistematis dan bertanggung jawab. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipahami sebagai mekanisme pengendalian perilaku kerja yang memastikan pelaksanaan tugas sesuai standar organisasi.

Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua variabel yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi berfungsi sebagai pendorong internal yang meningkatkan semangat dan komitmen kerja, sedangkan disiplin bertindak sebagai pengontrol perilaku agar tetap selaras dengan aturan organisasi. Penelitian Yuliana dan Santoso (2020) menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik.

Studi empiris lainnya oleh Dewi dan Ramadhan (2024) menegaskan bahwa organisasi yang mampu mengelola motivasi pegawai sekaligus menegakkan disiplin kerja secara konsisten cenderung memiliki tingkat produktivitas dan efektivitas yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya dengan satu faktor saja, melainkan membutuhkan sinergi antara dorongan psikologis dan kepatuhan terhadap sistem kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis statistik untuk memperoleh kesimpulan yang objektif dan terukur (Sugiyono, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Penelitian dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bagian Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang berjumlah 33 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dinilai tepat untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai kondisi populasi tanpa melakukan generalisasi ke populasi yang lebih luas (Winarno, 2020).

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel. Motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan berprestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan dorongan kerja. Disiplin kerja diukur melalui indikator kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab pekerjaan.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi product moment dengan kriteria nilai signifikansi < 0,05. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha dengan batas minimal 0,70 untuk menunjukkan konsistensi internal yang baik (Ghozali, 2021). Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis linear (Sujarweni, 2020). Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinearitas dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai tolerance > 0,10, sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan melalui uji Glejser.

Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

di mana Y adalah kinerja pegawai, a adalah konstanta, b1 dan b2 adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, X1 adalah motivasi kerja, X2 adalah disiplin kerja, dan e adalah error term. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai. Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis diterima apabila nilai signifikansi < 0,05 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Deskriptif dan Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 33 responden, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi < 0,05. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel > 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (nilai signifikansi Kolmogorov–Smirnov > 0,05), tidak terjadi multikolinearitas (nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10), serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis regresi linear berganda.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,638 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H1 diterima, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas pegawai.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab dan komitmen kerja yang lebih kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gunawan dan Hartono (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan komitmen individu terhadap organisasi. Penelitian Nathasyah et al. (2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. Selain itu, Kurniadi dan Setiawan (2023) menegaskan bahwa motivasi intrinsik berperan penting dalam meningkatkan konsistensi dan kualitas hasil kerja pegawai sektor publik.

Dengan demikian, secara empiris dapat ditegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor determinan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,137 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H2 diterima, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai t hitung disiplin kerja yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang relatif lebih dominan dalam model penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan tugas menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Hasil ini mendukung temuan Hidayah dan Prakoso (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Penelitian Ardiansyah dan Mulyani (2021) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi fondasi utama dalam menciptakan efektivitas organisasi sektor publik. Temuan serupa dikemukakan oleh Firmansyah dan Laksmi (2023) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja ASN berpengaruh langsung terhadap peningkatan capaian kinerja organisasi pemerintah.

Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipahami sebagai mekanisme pengendalian perilaku kerja yang memastikan pegawai menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 57,187 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel (3,32), maka H3 diterima. Artinya, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi oleh kombinasi antara dorongan kerja (motivasi) dan kepatuhan terhadap aturan (disiplin). Motivasi mendorong semangat dan inisiatif kerja, sedangkan disiplin memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai prosedur dan standar organisasi.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Yuliana dan Santoso (2020) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. Dewi dan Ramadhan (2024) juga menemukan bahwa sinergi antara motivasi dan disiplin mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas organisasi sektor publik secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku kerja yang saling berkaitan. Oleh karena itu, kebijakan peningkatan kinerja perlu diarahkan pada penguatan sistem motivasi sekaligus penegakan disiplin kerja secara konsisten.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan.

Secara parsial, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan berorientasi pada pencapaian target organisasi.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bahkan, dalam model penelitian ini, disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang relatif lebih kuat dibandingkan motivasi kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kinerja organisasi sektor publik.

Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai dalam model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya dengan memperkuat salah satu aspek saja, melainkan membutuhkan sinergi antara dorongan kerja yang kuat dan penerapan disiplin yang konsisten.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa faktor psikologis (motivasi) dan faktor perilaku organisasi (disiplin) merupakan determinan utama dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kebijakan peningkatan kinerja pegawai perlu diarahkan pada penguatan sistem penghargaan, pengembangan karier, serta penegakan aturan kerja secara adil dan konsisten. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai pada instansi pengelola kepegawaian daerah hendaknya dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi antara strategi peningkatan motivasi dan penguatan budaya disiplin kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Angelina, M., & Supriadi, I. (2023). Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 51-58.

Ardiansyah, R., & Mulyani, S. (2021). Disiplin kerja dan implikasinya terhadap efektivitas organisasi sektor publik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pemerintahan*, 5(2), 89-101.

Dewi, R., & Ramadhan, A. (2024). Sinergi motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Publik Indonesia*, 8(1), 45-57.

Filea, A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 15-25.

Firmansyah, H., & Laksmi, D. (2023). Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 7(3), 150-162.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, T., & Hartono, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 98-110.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.

Hardiyanto, A. B., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(1), 1-10.

Hidayah, N., & Prakoso, B. (2022). Disiplin kerja dan kualitas pelayanan publik pada instansi pemerintah. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 9(1), 25-37.

Insan, K., Tarjo, T., & Hasdani, H. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 45-55.

Kurniadi, A., & Setiawan, R. (2023). Peran motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Strategis*, 4(2), 60-72.

Lestari, D., & Nugroho, Y. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur*, 3(1), 33-46.

Nathasyah, N., Sulistyowati, A., Pitoyo, B. S., Yunita, T., & Jumawan, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 120-133.

Permana, D., & Rachmawati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 10-20.

Pratama, R., & Surya, I. (2020). Pengukuran kinerja pegawai dalam perspektif manajemen sektor publik. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 6(2), 112-124.

Putri, T. O. R. D., Meitisari, N., & Siregar, L. D. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(1), 70-85.

Rahman, F., & Putra, H. (2019). Motivasi kerja sebagai determinan produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 4(3), 75-86.

Saputra, A. F., & Purwatiningsih, P. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Rimba Riset Ilmu Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3(4), 200-215.

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

Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Syahaical, F. A., & Achmad, N. (2024). Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 30-40.

Wibowo, A., & Hidayat, M. (2022). Evaluasi kinerja pegawai pemerintah berbasis indikator perilaku kerja. *Jurnal Akuntabilitas Publik*, 5(1), 41-53.

Winarno, W. W. (2020). *Analisis ekonometrika dan statistika dengan EViews*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Yuliana, S., & Santoso, D. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, 2(2), 120-132.