

The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At The South Kikim Sub-District Office

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kikim Selatan

Esti Kinanti ¹⁾; M.Pahlan ²⁾; Kasinem ³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ estikinanti@gmail.com ; ²⁾ m.pahlan.serelo@gmail.com ; ²⁾ Kasinem.stie@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [23 October 2025]

Revised [02 January 2026]

Accepted [06 January 2026]

KEYWORDS

Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kikim Selatan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Kikim Selatan, dengan jumlah responden sebanyak 38 orang yang diambil melalui metode sensus yaitu dimana pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji statistik deskriptif, uji persial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Camat Kikim Selatan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the Kikim Selatan District Office. The method used is descriptive quantitative. The population in this study consists of all employees at the Kikim Selatan District Office, with a total of 38 respondents taken through a census method, in which the entire population is used as the sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using statistical calculations with multiple linear regression, validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, descriptive statistical test, partial test (t-test), simultaneous test (f-test), and coefficient of determination test. The results show that work motivation does not affect employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation and work discipline together significantly influence employee performance, meaning that increasing work motivation and work discipline can improve employee performance in the Kikim Selatan District Office.

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil survey, dilihat bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat dengan adanya motivasi, pegawai akan bekerja lebih maksimal sebaliknya apabila dari atasan tidak memberi motivasi kepada bawahan maka bawahan akan bekerja tidak maksimal. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai akan menurun bahkan dapat memicu terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau pelanggaran disiplin yang akan dilakukan oleh pegawai.

Motivasi dalam kantor camat dirasa sudah sesuai antara tugas dan tanggung jawab pegawai yang masih belum bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab pegawai, namun masih ada pegawai yang masih belum bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya, sehingga motivasi yang ingin dicapai belum terlaksana dengan baik. Dalam hal ini camat perlu memotivasi pegawai-pegawai yang belum bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dari segi disiplin kerja yang terjadi pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat ini belum terlaksana dengan baik. Hal ini dilihat dari pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu.

Sehingga Kinerja pegawai pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat, ini belum mencapai hasil yang maksimal dikarenakan masih ada pegawai yang belum memahami betapa pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja yang diperlukan dalam sebuah instansi pemerintah. Melihat pentingnya faktor motivasi kerja dan disiplin kerja kepada pegawai guna untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga instansi mendapatkan kinerja pegawai yang baik.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2021) motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi timbulnya dorongan dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Maslow dalam (Siswani., 2022) Indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dimanusia, sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Kebutuhan ini ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transpor dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan ini ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, dana asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan hidup berkelompok atau sosial, bergaul bermasyarakat ingin memiliki dan dimiliki.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, yaitu kebutuhan ini ditunjukkan dengan memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif inovatif, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajatnya yang setinggi-tingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif, ingin pekerjaan yang menantang.

Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2023) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku ditempat kerja, disiplin berkaitan erat dengan kesadaran pribadi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas tanpa harus diawasi secara terus menerus. Menurut (Robbins, 2020) indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu, yaitu para pegawai datang ke kantor tepat waktu tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Tanggung jawab, yaitu pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibedakan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Ketaatan terhadap aturan, yaitu pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin kerja.

Kinerja

Menurut (Hasibun, 2023) kinerja merupakan hasil dari kerja yang telah dicapai seseorang dalam hal melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, dalam arti seseorang dalam mencapai keberhasilan kinerja harus disertai dengan kemampuan dalam mengerjakan tugasnya, berpengalaman dibidangnya dan sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Hendrayani, 2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dari hasil, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas dari hasil, yaitu kerja yang dihasilkan tidak memenuhi target yang diharapkan. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat disesuaikan dalam waktu yang ditentukan.
3. Kehadiran, yaitu jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi.
4. Kemampuan bekerja sama, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerja sama antara teman kerja maupun kepada bawahan dan atasan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kasual yang bertujuan untuk mengetahui pendekatan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020) Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel

kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini penelitian mengarah pada kenyataan-kenyataan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam upaya meningkatkan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kikim Selatan.

Berdasarkan penelitian diatas penelitian deskriptif penelitian yang berusaha memaparkan berupa kata-kata tertulis yang disusun berdasarkan data lisan, data perilaku dan dokumen yang bisa dipahami secara konteks yang berhubungan dengan informasi yang peneliti butuhkan dalam penyelesaian penelitian ini. Menurut (Sugiyono, Populasi dan Sampel, 2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Camat Kikim Selatan, yang berjumlah 38 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial yang sedang diteliti. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial Variasi jenis instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reabel. Penguji menggunakan program SPSS (*Statistik Program For Social Science*) versi 25.

Uji Validitas

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan 5% dimana derajat kebebasan (df) $38-2 = 36$, maka r tabel adalah 0,3202. Jika r tabel $<$ r hitung maka dinyatakan valid. Untuk mengetahui uji validitas variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X1)

No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,356	0,3202	Valid
X1.2	0,474	0,3202	Valid
X1.3	0,447	0,3202	Valid
X1.4	0,537	0,3202	Valid
X1.5	0,480	0,3202	Valid
X1.6	0,488	0,3202	Valid
X1.7	0,539	0,3202	Valid
X1.8	0,462	0,3202	Valid
X1.9	0,357	0,3202	Valid
X1.10	0,455	0,3202	Valid

Sumber: Data Penelitian, diolah 2025

Dari tabel menunjukan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukan bahwa semua indikator variabel Motivasi Kerja (X_1) tersebut adalah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,579	0,3202	Valid
X2.2	0,559	0,3202	Valid
X2.3	0,352	0,3202	Valid
X2.4	0,555	0,3202	Valid
X2.5	0,541	0,3202	Valid
X2.6	0,597	0,3202	Valid
X2.7	0,429	0,3202	Valid
X2.8	0,552	0,3202	Valid
X2.9	0,412	0,3202	Valid
X2.10	0,543	0,3202	Valid

Sumber: Data Penelitian, diolah 2025

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator variabel Disiplin Kerja (X_2) tersebut adalah valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,806	0,3202	Valid
Y.2	0,330	0,3202	Valid
Y.3	0,692	0,3202	Valid
Y.4	0,433	0,3202	Valid
Y.5	0,483	0,3202	Valid
Y.6	0,342	0,3202	Valid
Y.7	0,388	0,3202	Valid
Y.8	0,337	0,3202	Valid
Y.9	0,450	0,3202	Valid
Y.10	0,369	0,3202	Valid

Sumber: Data Penelitian, diolah 2025

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator variabel Kinerja (Y) tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berdasarkan hasil uji terhadap 38 responden, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen pada variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) adalah reliabel dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya atau lebih jika $r_{tabel} > r_{hitung}$, maka dapat dikatakan reliabel. Untuk mengetahui hasil penelitian dari reliabilitas maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas variabel

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Syarat Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,467	0,70	Reliable
Disiplin Kerja (X_2)	0,694	0,70	Reliable
Kinerja (Y)	0,433	0,70	Reliable

Sumber: Data Penelitian, diolah 2025

Tabel menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat ditarik kesimpulan bahwa semua Item pertanyaan dinyatakan reliable, karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70.

Uji Hepotesis

Hepotesis adalah pernyataan sementara yang menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat diuji secara statisti. Hepotesis ini dirumuskan berdasarkan teori, kajian pustaka, atau hasil observasi awal, dan akan diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data numerik (angka).

Uji Hepotesis Secara Parsial (Uji T)

Untuk menguji hepotesis secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan uji t yaitu dengan membandingkan antara nilai hitung berdasarkan perhitungan SPSS dengan tabel hasil uji t.

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.640	2.984		0.885	0.382
	X1	0.412	0.346	0.432	0.569	0.789
	X2	0.927	0.444	0.965	21.008	0.000

Sumber: Data Penelitian, diolah 2025

Tabel menunjukkan pembuktian hepotesis pada variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) dapat dilihat dari hasil pengolahan data sebagai berikut :

Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini (H₀) menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Kikim Selatan. Pengujian hepotesis dianalisis dengan menggunakan uji persial (uji t). Hasil uji persial (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.12 diatas. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung 0,569 dan nilai signifikan (sig) 0,789 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kikim Selatan. Berarti hepotesis ini terbukti.

Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini (H₁) menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan dan diterima terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Kikim Selatan. Pengujian hepotesis dianalisis dengan menggunakan uji persial (uji t). Hasil uji persial (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.12 diatas. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung 21,008 dan nilai signifikan (sig) 0,000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y)

Uji Hepotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji hepotesis secara simultan berpengaruh variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y). maka dilakukan dengan uji F berdasarkan perhitungan SPSS dengan tabel hasil uji F.

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.642	2	143.321	223.837	.000 ^b
	Residual	22.410	35	0.640		
	Total	309.053	37			

Sumber: Data Penelitian, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} = 223,837 dengan nilai signifikansi < 0,000 Karena nilai signifikansi < 0,05, maka sesuai dengan syarat diatas berarti hipotesis menyatakan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja)

Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi (R²) digunakan mengetahui persentase variabel independen (X₁, X₂), secara serentak terhadap variabel dependen (Y) R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya, R² sama dengan 1, maka persentase yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	0.927	0.923	0.80018

Sumber: Data Penelitian, diolah 2025

Dari tabel diatas diperoleh nilai R Square = 0,927 atau berarti sumbangan variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 92,7% sedangkan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan\

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan Sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kikim Selatan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Kikim Selatan
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kikim Selatan.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan Motivasi Kerja pegawai melalui pemberian penghargaan atas pencapaian kerja, peluang pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan
2. Memperkuat Disiplin Kerja pimpinan sebaiknya menerapkan aturan kerja secara konsisten dan adil untuk membentuk kedisiplinan yang kuat. Pengawasan keteladanan pimpinan, serta menerapkan sanksi dan penghargaan yang tepat akan membantu membangun budaya kerja yang disiplin dilingkungan kantor.
3. Kantor Camat Kikim Selatan sebaiknya melakukan evaluasi Kinerja secara berkala dan objektif serta memberikan umpan balik kepada pegawai untuk mengetahui pencapaian kerja, mengidentifikasi kelemahan dan menyusun program pengembangan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aron, N. &. (2020). Kajian Pustaka . 533.
- Djumadi. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Ketepatan Waktu, Dan Kepercayaan Layanan J&T Express Terhadap Kepuasan Konsumen Berbelanja Di Marketplace (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEB Unisma). *e-Jurnal Riset Manajemen*, 71.
- et.ai, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 122.
- Hafizha. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Ketepatan Waktu, Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Shopee Express (Studi Kasus Pada Mahasiswa Di Kota Malang) . *e – Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 12.
- Sedarmayanti. (2021). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Terapan*, 2(4), 2686- 4924.
- Sugiyono. (2019). 65.
- Suryani. (2019). Analisis Kualitas Layanan E-Tracking TerhadapKepuasan Pelanggan Perusahaan EkspedisiJ&T Express Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan*, 6(1), 214.