



Peran Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PUPR Sukabumi

Sugih Prakoso¹, Rema Mulayan², Eja Sumiati³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi

e-mail: sugihprakoso79@gmail.com

Informasi Artikel:

Terima: 27-10-2025

Revisi: 09-11-2025

Disetujui: 29-11-2025

ABSTRAK

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kota Sukabumi. Dengan jumlah populasi sebanyak 200 orang, sampel dari penelitian ini berjumlah 67 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Data penelitian ini menggunakan kuesioner skala Likert untuk mengukur variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,480 > t_{tabel}$ 1,997 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,999 > t_{hitung}$ 1,997 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan keduanya berpengaruh signifikan kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar $54,676 > F_{tabel}$ 3,14 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai $Adjusted R^2$ sebesar 0,619 menunjukkan bahwa 61,9% variansi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research method used is an associative study with a quantitative approach. The main objective of this research is to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning in Sukabumi City. With a total population of 200 people, the sample of this study consisted of 67 respondents determined using the Slovin formula. The research data were collected using a Likert scale questionnaire to measure the variables of work discipline, work motivation, and employee performance. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant partial effect on employee performance, with a t -value of $2,480 > t$ -table 1,997 and a significance level of $0,000 < 0,05$. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, as shown by a t -value of $5,999 > t$ -table 1,997 and a significance level of $0,000 < 0,05$. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance, with an F -value of $54,676 > F$ -table 3,14 and a significance level of $0,000 < 0,05$. The $Adjusted R^2$ value of 0,619 indicates that 61,9% of the



variance in employee performance is influenced by these two variables. These findings highlight the importance of work discipline and work motivation as key factors in improving employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dan memiliki peran sentral dalam menjalankan aktivitas organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang optimal dapat menurunkan kualitas tenaga kerja, sehingga berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Rachmawati *et al.*, 2023; Setiadi *et al.*, 2025). Manajemen sumber daya manusia berfungsi strategis untuk mengoptimalkan potensi anggota organisasi agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai target organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu, baik di tingkat kepemimpinan, manajerial, maupun operasional. Karyawan yang berdedikasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja unggul dalam mencapai sasaran organisasi.

Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang diberikan dijalankan dengan baik, termasuk kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan (Putri & Muttaqin, 2023). Kinerja memegang peranan penting dalam mendorong perkembangan organisasi; tanpa kontribusi kerja yang optimal, pencapaian tujuan tidak akan tercapai. Efisiensi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk disiplin kerja dan motivasi, yang keduanya menjadi komponen kunci dalam meningkatkan performa kerja.

Disiplin kerja merupakan pola pikir dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan pedoman yang berlaku, baik formal maupun informal. Kedisiplinan, khususnya disiplin waktu, merupakan fondasi utama dalam kinerja yang efektif (Damayanti *et al.*, 2024). Ketidakpatuhan terhadap waktu dan aturan dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja. Selain disiplin, motivasi kerja juga sangat menentukan kualitas kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk bertindak dan menyelesaikan tugas demi pencapaian tujuan tertentu. Tingkat motivasi yang tinggi meningkatkan semangat, kedisiplinan, dan performa karyawan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian target organisasi.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (DPUTR) Kota Sukabumi adalah instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pemeliharaan infrastruktur publik serta penataan ruang kota. Untuk menjalankan tugas tersebut secara efektif dan efisien, diperlukan sumber daya manusia yang disiplin dan termotivasi. Namun, hasil observasi menunjukkan adanya tantangan, seperti kurangnya pengawasan disiplin kerja dan rendahnya motivasi, yang berdampak pada penurunan produktivitas, kualitas kerja menurun, serta fluktuasi tingkat kehadiran dan keterlambatan pegawai. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di instansi tersebut.



Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Sukabumi. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana disiplin dan motivasi memengaruhi produktivitas serta efektivitas kinerja pegawai, sekaligus menjadi dasar untuk perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal di lingkungan instansi pemerintah.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan manifestasi pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan dan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kompetensi, motivasi, dan pemahaman terhadap tugas yang diberikan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang krusial untuk keberhasilan dalam tugas (Sofyani et al., 2021). Selain itu, motivasi berperan penting dalam mendorong individu untuk melaksanakan tugas secara efektif, di mana motivasi intrinsik sering kali berhubungan dengan pencapaian kinerja yang lebih baik ((Lin, 2021).

Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur melalui empat indikator yang meliputi (Yunia et al., 2023) : (1) Kualitas kerja yang efektif dan efisien sesuai standar. (2) Kuantitas kerja berdasarkan jumlah dan ketepatan waktu pencapaian target. (3) Pelaksanaan tugas yang akurat, andal, dan berinisiatif. (4) Serta tanggung jawab sebagai kesadaran memenuhi kewajiban pekerjaan organisasi publik dan swasta secara berkelanjutan optimal konsisten.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan elemen kunci dalam lingkungan organisasi yang mencerminkan kesiapan karyawan untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Ma'mun *et al.* (2024) disiplin kerja berfungsi sebagai indikator kesadaran individu terhadap tanggung jawab serta keselarasan antara sikap, perilaku, dan tindakan mereka. Tingkat disiplin ini dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kepatuhan terhadap waktu dan pelaksanaan tugas secara optimal (Yesica & Rostiana, 2023).

Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi (Sipahelut *et al.*, 2021) : (1) Frekuensi kehadiran tepat waktu (2) Tingkat kewaspadaan melalui ketelitian bekerja. (3) Ketaatan pada standar dan peraturan kerja (4) Etika kerja yang tercermin dalam sikap kooperatif, tanggung jawab, dan saling menghormati di lingkungan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang mendorong karyawan melakukan tindakan tertentu karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi. Dorongan tersebut muncul ketika individu memiliki keinginan untuk mencapai kepuasan, baik secara internal maupun eksternal (Rada *et al.*, 2024). Motivasi kerja menjadi kekuatan penggerak yang menumbuhkan semangat,

antusiasme, serta optimalisasi kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan dan kepuasan sesuai harapan (Hadi *et al.*, 2021).

Dalam penelitian ini mengemukakan lima indikator motivasi kerja (Sekarsari & Utami, 2025) , yaitu : (1) Kebutuhan fisik yang berkaitan dengan pemenuhan dasar manusia. (2) Kebutuhan rasa aman mencakup perlindungan fisik, mental, dan psikologis. (3) Kebutuhan sosial berupa penerimaan dan interaksi. (4) Kebutuhan akan harga diri melalui penghargaan dan pengakuan. (5) Kebutuhan aktualisasi diri untuk mengembangkan potensi, kemampuan, ide, dan kreativitas individu dalam bekerja.

Pengembangan Hipotesis

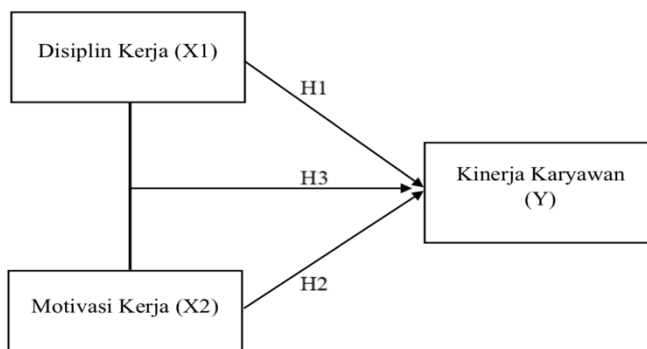
Berdasarkan kajian pustaka serta pengembangan kerangka konseptual, penelitian ini menyusun hipotesis untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris. Perumusan hipotesis tersebut diselaraskan dengan tujuan dan rumusan masalah penelitian agar diperoleh bukti yang sistematis, objektif, dan terukur secara ilmiah.

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kota Sukabumi.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kota Sukabumi.

H3: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kota Sukabumi.

Kerangka penelitian disajikan secara visual untuk menunjukkan hubungan antarvariabel yang diteliti. Penyusunannya didasarkan pada teori yang relevan dan didukung temuan empiris penelitian sebelumnya, sehingga membentuk landasan konseptual yang sistematis, logis, dan terarah bagi pelaksanaan penelitian.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menekankan pengukuran variabel secara objektif dan analisis data melalui prosedur statistik yang terukur (Setiadi *et al.*, 2025). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (DPUTR) Kota Sukabumi secara empiris.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yang termasuk dalam kategori penelitian sosial. Dalam konteks penelitian ini, hubungan yang dianalisis adalah keterkaitan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan DPUTR Kota Sukabumi yang berjumlah 200 orang. Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya, penelitian ini menggunakan sampel sebagai representasi populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik serupa dan digunakan untuk memperkirakan kondisi populasi secara keseluruhan (Setiadi & Ginanjar, 2024). Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10 persen.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 67 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu teknik penarikan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel penelitian. Pendekatan ini diharapkan mampu menghasilkan data yang representatif dan objektif.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya guna menjamin ketepatan serta konsistensi pengukuran. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan bantuan perangkat lunak (SPSS) untuk mendukung pengolahan dan pengujian data secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Deskripsi responden didasarkan pada survei terhadap 67 karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Sukabumi dengan karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi laki-laki sebanyak 35 orang (52,2%), sedangkan perempuan berjumlah 32 orang (47,8%). Dari sisi usia, responden <25 tahun dan >40 tahun masing-masing berjumlah 26 orang (38,8%), sementara usia 26–39 tahun sebanyak 15 orang (22,4%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 34 orang (50,7%), diikuti SMA 24 orang (35,8%) dan S2 9 orang (13,4%). Dari masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja <2 tahun (40,3%).

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan memastikan instrumen mampu mengukur konsep yang diteliti. Pengujian variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Kinerja Karyawan dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* melalui SPSS. Hasil menunjukkan seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,240), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dan keandalan instrumen penelitian. Pengujian menggunakan *Cronbach's Alpha* melalui IBM SPSS Statistics dengan kriteria nilai di atas 0,60. Hasil menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0,858, motivasi kerja 0,923, dan kinerja karyawan 0,874. Seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Prasyarat Analisis

Untuk memenuhi asumsi dalam analisis regresi linear, penelitian ini melakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. **Uji normalitas** dilakukan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* melalui SPSS. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 ($>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. **Uji linearitas** bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel independen dan dependen. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,763 ($>0,05$), serta antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,589 ($>0,05$). Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki hubungan linier dengan variabel dependen. **Uji heteroskedastisitas** menggunakan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi Disiplin Kerja sebesar 0,126 dan Motivasi Kerja sebesar 0,263 ($>0,05$), sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. **Uji multikolinearitas** menunjukkan nilai VIF sebesar 1,771 (<10) dan nilai toleransi sebesar 0,565 ($>0,10$), yang mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas antarvariabel independen.

Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis Statistik

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan konstanta sebesar 9,212, koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,213, dan Motivasi Kerja sebesar 0,383. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 9,212 + 0,213X_1 + 0,383X_2$. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan, sehingga menjadi variabel yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 1. Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.619	2.82678

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,619. Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 61,9%, sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) dalam penelitian ini disajikan pada tabel :

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.212	2.785		3.308	.002
	Disiplin Kerja	.213	.086	.251	2.480	.016
	Motivasi Kerja	.383	.064	.606	5.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,480 lebih besar dari t tabel 1,997 dengan signifikansi 0,016 ($<0,05$), sehingga hipotesis H1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5,999 $> 1,997$ dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis H2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan juga diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	873.790	2	436.895	54.676	.000 ^b
	Residual	511.404	64	7.991		
	Total	1385.194	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja



Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 54,676 lebih besar dari F tabel 3,14 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 2,480 > ttabel 1,997. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu merupakan fondasi utama efektivitas kerja di instansi pemerintah. Hal ini sejalan dengan penelitian Damayanti et al. (2024) yang menegaskan bahwa kedisiplinan, terutama disiplin waktu, adalah kunci dalam meningkatkan produktivitas. Selain itu, Ma'mun et al. (2024) menyatakan bahwa disiplin merupakan indikator kesadaran individu terhadap tanggung jawab organisasi. Di DPUTR Kota Sukabumi, penerapan disiplin yang baik membantu meminimalkan fluktuasi kehadiran dan keterlambatan yang sebelumnya menjadi tantangan.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan variabel disiplin, dengan nilai thitung mencapai 5,999. Motivasi berfungsi sebagai dorongan psikologis yang menggerakkan karyawan untuk mencapai target dengan antusiasme tinggi. Temuan ini didukung oleh penelitian Lin (2021) yang mengaitkan motivasi intrinsik dengan pencapaian kinerja yang lebih baik. Putri & Muttaqin (2023) juga menekankan bahwa motivasi kerja sangat menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan karyawan. Dengan pemenuhan kebutuhan fisik hingga aktualisasi diri, karyawan cenderung menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab yang lebih besar dalam tugas-tugas penataan ruang.

Pengaruh Simultan dan Kontribusi Variabel Secara simultan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 54,676. Nilai Adjusted R² sebesar 0,619 menunjukkan bahwa kedua variabel ini mampu menjelaskan 61,9% variasi kinerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Manajemen sumber daya manusia yang optimal melalui penggabungan disiplin dan motivasi sangat strategis untuk mencegah penurunan kualitas kerja. Koordinasi yang baik antara aturan formal (disiplin) dan dorongan internal (motivasi) menciptakan lingkungan kerja yang produktif bagi pencapaian target organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Sukabumi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penentu yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara parsial, disiplin kerja yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu memberikan kontribusi nyata bagi efektivitas kerja harian. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Di sisi lain, motivasi kerja



ditemukan sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi performa kerja. Dorongan internal yang kuat serta pemenuhan berbagai kebutuhan psikologis, mulai dari kebutuhan fisik hingga aktualisasi diri, membuat pegawai lebih antusias dan berinisiatif dalam mencapai target kerja yang berkualitas. Gabungan antara penerapan disiplin yang konsisten dan pemberian motivasi yang tepat terbukti mampu menjelaskan sebagian besar perubahan dalam kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Instansi perlu terus memperhatikan peningkatan kesadaran disiplin sekaligus memelihara motivasi pegawai agar produktivitas kerja tetap terjaga secara berkelanjutan. Penyelesaian kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berorientasi pada pencapaian hasil yang lebih unggul

REFERENSI

- Damayanti, R. D., Sulaeman, S., & Nurinaya, N. (2024). Analysis of Work Discipline in Improving Employee Performance at the General Administration Bureau, Finance and Resources of Makassar Muhammadiyah University. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (Ijerfa)*, 2(3). <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i3.112>
- Hadi, N., Aulia, A., & Sari, E. Y. D. (2021). Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Upah Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora Dan Seni*, 5(2), 453–461. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v5i2.12103.2021>
- Lin, Y. (2021). A Study on the Relationship Between Project Management Competency, Job Performance and Job Motivation in E-Commerce Industry. *Measuring Business Excellence*, 25(1), 24–57. <https://doi.org/10.1108/mbe-10-2020-0144>
- Ma'mun, M. Y. M. M. Y., Muharam, H., & Yusnita, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Visionida*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.30997/jvs.v10i2.16691>
- Putri, G. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *Jemsi (Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi)*, 9(6), 2757–2767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>
- Rachmawati, D. W., Khasanah, U., Benned, M., & Susanto, Y. (2023). Pelatihan Pengelolaan SDM Di Era Digital Pada UMKM Binaan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil. *Sabajaya Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4), 242–247. <https://doi.org/10.59561/sabajaya.v1i4.168>
- Rada, R., Widyakto, A., NSS, R. L. P., & Triyani, D. (2024). Determinan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Solusi*, 22(2), 163–175. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i2.8979>
- Sekarsari, H., & Utami, A. T. (2025). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pasca Merger PT. BSI TBK. *Jurnal Riset Psikologi*, 41–50. <https://doi.org/10.29313/jrp.v5i1.6766>



-
- Setiadi, S., Alhidayatullah, A., & Maulana, R. (2025). Towards the Sustainability of Food MSMEs through Strengthened Collaboration and Competitiveness. *International Journal of Economics, Management and Accounting (IJEMA)*, 3(4 SE-Articles), 331–345. <https://doi.org/10.47353/ijema.v3i4.341>
- Setiadi, S., & Ginanjar, N. S. (2024). MEDIA SOSIAL DAN CITRA DESTINASI UNTUK KEBERLANJUTAN WISATA ALAM KAWASAN HUTAN RESORT SITUGUNUNG. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail (JIMAT)*, 2024 Vol. 5, No. 2, <https://doi.org/10.37150/jimat.v6i2.3732>
- Setiadi, S., Maulana, R., & Hidayat, S. (2025). Dampak Pungutan Desa terhadap Aset dan Perekonomian Masyarakat. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi*, 6(2), 160–180. <https://doi.org/10.37150/jimat.v6i2.3732>
- Sipahelut, J. O., Erari, A., & Rumanta, M. (2021). The Influence of Work Discipline, Work Ethos and Work Environment on Employee Work Achievement: Lessons From Local Organization in an Emerging Country. *Budapest International Research and Critics Institute (Birci-Journal) Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2869–2882. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1996>
- Sofyani, H., Hasan, H. A., & Saleh, Z. (2021). Internal Control Implementation in Higher Education Institutions: Determinants, Obstacles and Contributions Toward Governance Practices and Fraud Mitigation. *Journal of Financial Crime*, 29(1), 141–158. <https://doi.org/10.1108/jfc-12-2020-0246>
- Yesica, S., & Rostiana, R. (2023). Pengaruh Grit Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator Pada Perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(6), 1295–1304. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i6.27261>
- Yunia, N., Rohmatulloh, P., & Samudi, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 220. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1737>