Vol. 5, No. 3, 2026, pp. 1472 - 1480
DOI: 10.29210/arbitrase.v5i3

Contents lists available at insancendikia.or.id

ARBITRASE
(Journal of Economics, Accounting, Management and Business)
ISSN : 3124-8985

Journal homepage: https://ojs.insancendekia.or.id/index.php/Arbitrase

Pengaruh Sinergitas Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Optimalisasi Kinerja Anggota Dewan Kota Jakarta Selatan

Muhamad Nauval Raazan[1], Syahrial Addin[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Article Info

Keyword:

Work Motivation, Work Discipline Member Performance, South Jakarta City Council.

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of work motivation and work discipline on the performance of members of the South Jakarta City Council, both partially and simultaneously. A quantitative approach employing a survey method was adopted. The study population comprised all 40 members of the South Jakarta City Council, with the entire population selected as the sample using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 25. The analytical procedures included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The findings revealed that work motivation had a positive and significant effect on member performance (t = 5.401; p = 0.001). Similarly, work discipline demonstrated a positive and significant effect on member performance (t = 4.811; p = 0.001). Simultaneously, work motivation and work discipline significantly influenced member performance (F = 21.672; p = 0.001). The coefficient of determination (R^2 = 0.539) indicated that both independent variables explained 53.9% of the variance in member performance, while the remaining 46.1% was attributable to factors outside the research model. These findings demonstrate that work motivation and work discipline are significant predictors of member performance, highlighting their importance in supporting organizational effectiveness within the South Jakarta City Council.

© 2020 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

Corresponding Author:
Muhamad Nauval Raazan
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
Email: nauvalrazan2912@gmail.com

Pendahuluan

Dalam konteks reformasi administrasi publik yang semakin dinamis, peningkatan kinerja organisasi pemerintahan menjadi aspek penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang responsif, efisien, dan transparan. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh sistem dan kebijakan organisasi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan tugas dan tanggung jawab kelembagaan. Kinerja anggota merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi, termasuk pada Dewan Kota Jakarta Selatan. Sebagai lembaga yang menjalankan fungsi kelembagaan dan mendukung pelayanan kepada masyarakat, Dewan Kota memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, bertanggung jawab,

serta mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja anggota secara optimal.

Kinerja anggota mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab organisasi. Kedua faktor tersebut memiliki peran dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan kelembagaan. Dalam konteks Dewan Kota Jakarta Selatan, motivasi dan kedisiplinan anggota menjadi aspek yang relevan untuk dikaji karena berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas kinerja organisasi.

Secara konseptual, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk menunjukkan kesungguhan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran individu untuk menaati ketentuan organisasi. Siagian, sebagaimana dikutip dalam Wau dan Waoma (2021), menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan administratif, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab individu dalam menjalankan kewajiban organisasi. Motivasi dan disiplin kerja menjadi aspek perilaku yang relevan dalam menjelaskan pencapaian kinerja anggota.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Adinda et al. (2023), Asmawiyah et al. (2020), Putri et al. (2023), Majid et al. (2021), dan Patricia (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam mendukung peningkatan kinerja individu. Selain itu, Husna (2023) mengemukakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja ketika dikombinasikan dengan faktor organisasi lainnya. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan pentingnya mempertimbangkan motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja, meskipun pengaruhnya dapat berbeda sesuai dengan karakteristik organisasi yang diteliti.

Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya belum menunjukkan temuan yang sepenuhnya konsisten. Widjaja dan Ginanjar (2022) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan sejumlah penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*), khususnya mengenai konsistensi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dalam berbagai konteks organisasi. Kondisi ini menjadi dasar penting untuk melakukan pengujian kembali terhadap pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja, terutama pada lembaga pemerintahan seperti Dewan Kota Jakarta Selatan. Penelitian dalam konteks tersebut diperlukan untuk memperjelas hubungan antarvariabel sekaligus memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan optimalisasi kinerja anggota.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, kajian mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Dewan Kota Jakarta Selatan memiliki relevansi secara akademis dan praktis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran kedua variabel dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi serta menjadi bahan pertimbangan dalam peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas kelembagaan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota, serta menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja anggota Dewan Kota Jakarta Selatan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Dewan Kota Jakarta

Arbitrase (Journal of Economics, Accounting, Management and Business)
Vol. 5, No. 3, 2026, pp. 1472 - 1480

Selatan. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik. Penelitian ini menerapkan metode survei melalui penyebaran kuesioner serta menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data penelitian. Proses penelitian mencakup perumusan masalah, penyusunan landasan teori, perumusan hipotesis, penentuan populasi dan sampel, pengembangan instrumen, pengumpulan data, analisis statistik, serta penarikan kesimpulan.

Populasi penelitian mencakup seluruh anggota Dewan Kota Jakarta Selatan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (*total sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan seluruh anggotanya dilibatkan dalam pengumpulan data. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 40 responden. Penggunaan sampel jenuh bertujuan memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja anggota pada organisasi yang diteliti.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel independen serta kinerja anggota (Y) sebagai variabel dependen. Motivasi kerja (X_1) merupakan dorongan yang memengaruhi individu dalam melaksanakan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi. Pengukurannya mengacu pada hierarki kebutuhan Maslow yang mencakup lima indikator, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kelima indikator tersebut dioperasionalkan melalui sepuluh pernyataan kuesioner untuk mengukur tingkat motivasi kerja anggota.

Disiplin kerja (X_2) merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan, prosedur, serta norma organisasi secara konsisten. Variabel ini diukur menggunakan lima indikator, yaitu kepatuhan terhadap waktu kerja, kepatuhan terhadap aturan organisasi, tanggung jawab kerja, ketaatan terhadap prosedur, dan konsistensi perilaku kerja. Sementara itu, kinerja anggota (Y) merupakan hasil pelaksanaan tugas individu berdasarkan tanggung jawab dan standar organisasi sebagaimana dijelaskan oleh Indriyani dan Solihin (2022). Variabel kinerja diukur melalui lima indikator, meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif anggota, kemampuan, dan komunikasi. Masing-masing variabel diukur menggunakan sepuluh pernyataan sehingga keseluruhan instrumen terdiri atas 30 pernyataan.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati kondisi pelaksanaan tugas anggota, khususnya yang berkaitan dengan motivasi, kedisiplinan, dan kinerja. Kuesioner disusun berdasarkan indikator operasional setiap variabel dan diberikan kepada seluruh responden. Pengukuran jawaban menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Studi dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi pendukung berupa struktur organisasi, jumlah anggota, peraturan organisasi, laporan kegiatan, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Data dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Tahapan analisis diawali dengan uji kualitas data melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan memenuhi kriteria reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Selanjutnya, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Normalitas dievaluasi berdasarkan nilai signifikansi, sedangkan multikolinearitas diperiksa menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), dengan kriteria *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10.

Pengujian hubungan antarvariabel menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y sebagai kinerja anggota, a sebagai konstanta, b_1 dan b_2 sebagai koefisien regresi, X_1 sebagai motivasi kerja, X_2 sebagai disiplin kerja, dan e sebagai komponen kesalahan. Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya hubungan setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial

dan uji *F* untuk menguji pengaruh simultan pada tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi variasi kinerja anggota yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan kuisioener online sebagai alat untuk mengumpulkan data. Kuisioner disebarkan kepada 40 responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	19	47,5%
	Perempuan	21	52,5%
Usia	17–25 tahun	9	22,5%
	26–35 tahun	13	32,5%
	35–50 tahun	18	45,0%
Pendidikan	SMA/SMK	1	2,5%
	Diploma III	3	7,5%
	Sarjana (S1)	34	85,0%
	Magister (S2)	2	5,0%
Lama bekerja	Kurang dari 1 tahun	7	17,5%
	1–5 tahun	26	65,0%
	6–10 tahun	6	15,0%
	Lebih dari 10 tahun	1	2,5%

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, penelitian melibatkan 40 anggota Dewan Kota Jakarta Selatan. Responden perempuan berjumlah 21 orang (52,5%), sedangkan laki-laki sebanyak 19 orang (47,5%), menunjukkan distribusi jenis kelamin yang relatif seimbang. Berdasarkan usia, kelompok 35–50 tahun mendominasi dengan 18 responden (45,0%), diikuti usia 26–35 tahun sebanyak 13 responden (32,5%) dan 17–25 tahun sebanyak 9 responden (22,5%). Dari aspek pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana (S1), yakni 34 orang (85,0%), sedangkan sisanya berpendidikan D3, S2, dan SMA/SMK. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 26 responden (65,0%) memiliki pengalaman bekerja selama 1–5 tahun, sementara kelompok lainnya memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, 6–10 tahun, dan lebih dari 10 tahun. Karakteristik tersebut memperlihatkan bahwa responden didominasi individu berpendidikan sarjana dengan pengalaman kerja yang relatif memadai dalam menjalankan tanggung jawab organisasi.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	Motivasi (X1)	Disiplin (X2)	Kinerja (Y)	r Tabel	Keterangan
P1	0,897	0,834	0,816	0.312	Valid
P2	0,852	0,816	0,815	0.312	Valid
P3	0,900	0,877	0,739	0.312	Valid
P4	0,788	0,881	0,763	0.312	Valid
P5	0,844	0,890	0,731	0.312	Valid
P6	0,923	0,902	0,774	0.312	Valid
P7	0,851	0,824	0,731	0.312	Valid
P8	0,830	0,854	0,822	0.312	Valid
P9	0,848	0,912	0,759	0.312	Valid
P10	0,848	0,895	0,785	0.312	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan pada Tabel 2, seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai *r* hitung melebihi *r* tabel sebesar 0,312. Nilai korelasi motivasi kerja berkisar antara 0,788–0,923, disiplin kerja antara 0,816–0,912, dan kinerja anggota antara 0,731–0,822. Dengan demikian, seluruh 30 butir pernyataan memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan dalam penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki keterkaitan yang memadai antara skor butir dan skor total masing-masing variabel sehingga dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Rentang nilai Alpha yang dilaporkan	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,952–0,958	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,958–0,962	0,70	Reliabel
Kinerja Anggota (Y)	0,914–0,919	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan pada Tabel 3, seluruh nilai *Cronbach's Alpha* yang dilaporkan pada masing-masing butir berada di atas standar 0,70. Variabel motivasi kerja memiliki rentang 0,952–0,958, disiplin kerja 0,958–0,962, dan kinerja anggota 0,914–0,919. Hasil tersebut menunjukkan konsistensi internal instrumen yang baik berdasarkan kriteria penelitian. Dengan demikian, ketiga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.449161103
Most Extreme Differences	Absolute		.094
	Positive		.094
	Negative		-.073
Test Statistic			.094
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-Sig.tailed)			.496
	99% Interval	Confidence Lower Bound	.483
		Upper Bound	.509

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with staring seed 2000000
Sumber : (Data dioleh penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 4, nilai signifikansi Monte Carlo sebesar 0,496 melebihi batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, berdasarkan pengujian yang dilakukan, model dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi linear berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Beta	*t* hitung	Sig.
Motivasi Kerja (X_1)	0,000	0,000	1,000
Disiplin Kerja (X_2)	0,000	0,000	1,000

Sumber : (Data dioleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi sebesar 1,000, lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian yang digunakan dalam penelitian, hasil tersebut tidak

menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi kesamaan varians residual dinyatakan terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.499	4.118		1.093	.282		
	Motivasi Kerja (X1)	.452	.084	.616	5.401	<.001	.956	1.046
	Disiplin Kerja (X2)	.400	.083	.549	4.811	<.001	.956	1.046

a. Dependent Variable : Kinerja Anggota (Y)
Sumber : (Data dioleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, kedua variabel independen memperoleh nilai tolerance sebesar 0,956 dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,046. Nilai tersebut memenuhi kriteria tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas yang mengganggu pengujian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Colliearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.499	4.118		1.093	.282		
	Motivasi Kerja (X_1)	.452	.084	.616	5.401	<.001	.956	1.046
	Disiplin Kerja (X_2)	.400	.083	.549	4.811	<.001	.956	1.046

a. Dependent Variable : Kinerja Anggota (Y)
Sumber : (Data dioleh penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 7, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4{,}449 + 0{,}452X_1 + 0{,}400X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, Nilai konstanta sebesar 4,499 menunjukkan nilai prediksi kinerja anggota ketika motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai nol. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,452 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja diikuti peningkatan prediksi kinerja sebesar 0,452 satuan, dengan disiplin kerja tetap. Sementara itu, koefisien disiplin kerja sebesar 0,400 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan disiplin kerja diikuti kenaikan prediksi kinerja sebesar 0,400 satuan, dengan motivasi kerja tetap. Kedua koefisien bernilai positif, sehingga peningkatan masing-masing variabel berkaitan dengan peningkatan kinerja anggota. Berdasarkan koefisien beta terstandarisasi, motivasi kerja memiliki hubungan relatif lebih besar dibandingkan disiplin kerja dalam model penelitian.

Uji T

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel 7, motivasi kerja memiliki nilai *t* hitung 5,401, sedangkan disiplin kerja sebesar 4,811, dengan signifikansi masing-masing di bawah 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa kedua variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Kota Jakarta Selatan. Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	sig
1	Regression	543,528	2	271,764	21,672	<0,001
	Residual	463,972	37	12,540		
	Total	1007,500	39			

a. Variabel dependen : Kinerja Anggota (Y)

b. Prediktor : (Constant) Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2)

Sumber : (Data dioleh penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 8, nilai *F* hitung sebesar 21,672 dengan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Kota Jakarta Selatan. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peran dalam menjelaskan variasi kinerja anggota. Secara substantif, motivasi kerja berkaitan dengan dorongan dan semangat dalam melaksanakan tugas, sedangkan disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja anggota perlu mempertimbangkan kedua aspek tersebut secara terpadu.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.734[a]	,539	,515	3.541

a. Prediktor: (Constant), Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2)

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2026)

Berdasarkan pada Tabel 9, nilai *R Square* sebesar 0,539 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 53,9% variasi kinerja anggota. Sementara itu, sebesar 46,1% variasi kinerja belum dijelaskan oleh model penelitian. Hasil ini memperlihatkan bahwa kedua variabel memiliki kemampuan penjelasan yang cukup berarti terhadap kinerja anggota Dewan Kota Jakarta Selatan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Anggota (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 5,401 dan signifikansi 0,001 < 0,05, serta koefisien regresi sebesar 0,452. Koefisien positif tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja diprediksi meningkatkan kinerja anggota sebesar 0,452 satuan, dengan asumsi disiplin kerja tetap. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja anggota.

Secara substantif, hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai dorongan psikologis yang membentuk semangat, ketekunan, dan kesungguhan anggota dalam melaksanakan tanggung jawab kelembagaan. Motivasi yang bersumber dari kebutuhan intrinsik maupun ekstrinsik dapat mendorong anggota untuk mengoptimalkan kemampuan, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan komitmen terhadap penyelesaian tugas. Dalam konteks Dewan Kota Administrasi Jakarta Selatan, motivasi kerja berkaitan dengan dorongan berprestasi, pengakuan terhadap hasil pekerjaan, pemenuhan kebutuhan kesejahteraan, serta tersedianya lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas.

Temuan ini memperlihatkan pentingnya pengelolaan motivasi kerja sebagai bagian dari upaya peningkatan efektivitas organisasi. Anggota yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung lebih bersedia mengalokasikan kemampuan dan energinya untuk mencapai target kelembagaan.

Sebaliknya, keterbatasan motivasi berpotensi menurunkan antusiasme, keterlibatan, dan kualitas penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, penguatan motivasi melalui apresiasi terhadap prestasi, pengakuan atas kontribusi anggota, dan penyediaan kesempatan pengembangan diri menjadi implikasi praktis yang relevan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja anggota tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan kewajiban formal, tetapi juga memerlukan dorongan internal yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Anggota (Y)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Berdasarkan uji parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,811 dengan signifikansi 0,001 < 0,05 dan koefisien regresi positif sebesar 0,400. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja diprediksi meningkatkan kinerja anggota sebesar 0,400 satuan, dengan asumsi motivasi kerja tetap. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, sehingga disiplin kerja terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan dengan pencapaian kinerja anggota.

Secara konseptual, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai prosedur yang berlaku. Dalam organisasi sektor publik, kedisiplinan memiliki peran penting karena pelaksanaan kegiatan kelembagaan menuntut keteraturan, akuntabilitas, dan profesionalisme. Anggota yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu mematuhi jadwal kegiatan, melaksanakan tanggung jawab secara konsisten, serta menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar operasional yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut mendukung terciptanya proses kerja yang lebih terarah dan mengurangi potensi keterlambatan pelaksanaan tugas.

Temuan penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa disiplin kerja tidak terbatas pada kepatuhan terhadap ketentuan administratif, tetapi juga berkaitan dengan komitmen individu untuk mempertahankan kualitas pelaksanaan tugas. Konsistensi kedisiplinan menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas koordinasi dan pencapaian target kelembagaan. Oleh karena itu, Dewan Kota Administrasi Jakarta Selatan perlu memperhatikan penguatan disiplin melalui penerapan peraturan secara konsisten, peningkatan kesadaran terhadap tanggung jawab, serta pembiasaan perilaku kerja yang tertib dan profesional. Upaya tersebut relevan untuk mendukung peningkatan kinerja anggota sekaligus memperkuat akuntabilitas organisasi dalam menjalankan fungsi pelayanan publik.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Anggota (Y)

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan melalui nilai *F* hitung sebesar 21,672 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja anggota. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan peningkatan kinerja organisasi.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,539. Artinya, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 53,9% variasi kinerja anggota, sedangkan 46,1% sisanya belum dapat dijelaskan oleh model penelitian. Faktor lain yang dibahas dalam skripsi meliputi kompetensi individu, kepemimpinan, beban kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana organisasi. Namun, pengaruh faktor-faktor tersebut tidak diuji secara empiris dalam penelitian ini. Dengan demikian, kemampuan penjelasan model menunjukkan kontribusi kedua variabel independen terhadap variasi kinerja anggota tanpa mengesampingkan kemungkinan pengaruh faktor organisasi lainnya.

Secara substantif, hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Motivasi menjadi dorongan internal yang meningkatkan semangat dan kesungguhan bekerja, sedangkan disiplin berfungsi menjaga konsistensi perilaku kerja agar sesuai dengan ketentuan organisasi. Keterpaduan kedua aspek tersebut memberikan dasar bagi penguatan produktivitas, profesionalisme, dan akuntabilitas kelembagaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja anggota Dewan Kota Administrasi

Jakarta Selatan perlu diarahkan pada pengembangan motivasi kerja yang disertai penerapan disiplin secara konsisten dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Kota Administrasi Jakarta Selatan, sehingga hipotesis pertama dan kedua diterima. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota, sehingga hipotesis ketiga diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,539 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 53,9% variasi kinerja anggota, sedangkan 46,1% sisanya belum dijelaskan oleh model penelitian. Motivasi kerja memiliki koefisien regresi lebih besar dibandingkan disiplin kerja, sehingga menunjukkan hubungan yang relatif lebih dominan terhadap kinerja anggota. Temuan ini menegaskan bahwa dorongan kerja dan kepatuhan terhadap aturan organisasi merupakan aspek penting yang saling melengkapi dalam mendukung produktivitas, tanggung jawab, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai peran kedua faktor tersebut dalam konteks manajemen sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan daerah.

Secara praktis, pimpinan Dewan Kota Administrasi Jakarta Selatan perlu memperkuat motivasi melalui penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang kondusif, disertai pengawasan serta penerapan disiplin secara konsisten. Penelitian ini terbatas pada 40 anggota dalam satu organisasi dengan dua variabel independen. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek dan responden, mempertimbangkan variabel kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

Referensi

Arikunto, S. (2022). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.

Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.

Hidayat, A., & Sari, M. (2021). Analisis statistika parametrik untuk penelitian manajemen. Jurnal Penelitian Manajemen, 4(1), 12–25.

Husna, N. (2023). Pengaruh simultan motivasi dan disiplin terhadap performa kerja pegawai pemerintahan daerah. Jurnal Tata Kelola Publik, 9(2), 140–153.

Indriyani, E., & Solihin, I. (2022). Evaluasi kinerja karyawan berdasarkan pencapaian target dan regulasi organisasi. Jurnal Manajemen Strategis, 11(3), 165–178.

Pasaribu, H., & Ghozali, I. (2022). Aplikasi analisis regresi linear berganda dengan SPSS. Perdana Publishing.

Patricia, G. (2023). Korelasi motivasi kerja terhadap efektivitas pelayanan publik. Jurnal Riset Administrasi, 15(1), 56–67.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku organisasi (Organizational behavior). Salemba Empat.

Sari, M., Hasanah, U., & Nursalman, M. (2023). Uji normalitas data menggunakan metode Shapiro-Wilk dan Kolmogorov-Smirnov untuk sampel kecil. Jurnal Matematika dan Statistika, 19(2), 101–112.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Wau, J., & Waoma, S. (2021). Implementasi disiplin kerja menurut perspektif administrasi modern. Jurnal Administrasi dan Kepegawaian, 4(2), 80–92.

Widjaja, T., & Ginanjar, A. (2022). Studi kasus ketidaksignifikanan motivasi kerja terhadap performa karyawan FinTech. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 8(3), 215–226.

Zahrah, F., & Mahdiyyah, L. (2021). Pengukuran kinerja SDM pada lembaga non-profit dan pemerintahan. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(1), 12–25.