Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (2) 2026, Page: 41952-41960

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BP3IP Danau Sunter Jakarta Utara

Khofifah Najwa Ariani[1], Heri Kuswara[2]

[1,2]Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

khofifahnajwaariani12@gmail.com[1], heri.hrk@bsi.ac.id[2]

Published: Juli , 2026

ABSTRAK

Tujuan penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Danau Sunter, Jakarta Utara.
Bahan dan metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas 35 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 20. Pengujian hipotesis meliputi uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t).
Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 16,920 yang lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,28. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t = 2,994; p = 0,005). Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (t = 1,752; p = 0,089). Selain itu, nilai koefisien korelasi (R = 0,717) menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dengan kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,484 menunjukkan bahwa 48,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 51,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
Kesimpulan: Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja serta mempertahankan disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Keywords: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang dituntut untuk memberikan pelayanan publik secara profesional, efektif, dan akuntabel. Dalam era reformasi birokrasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu strategi penting untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Erri Dirgahayu, 2021).

Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Danau Sunter Jakarta Utara merupakan salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan di bawah Kementerian Perhubungan yang memiliki tugas menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia di bidang kepelautan sesuai dengan standar nasional maupun internasional. Sebagai institusi yang berorientasi pada pelayanan publik, BP3IP dituntut memiliki

pegawai yang mampu bekerja secara profesional, produktif, dan berintegritas. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal masih ditemukan beberapa permasalahan, antara lain motivasi kerja pegawai yang belum optimal, tingkat disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan, komunikasi internal yang belum berjalan secara efektif, distribusi beban kerja yang belum merata, keterbatasan fasilitas pendukung, serta tuntutan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas kinerja pegawai dan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Erri Dirgahayu, 2021). Tingginya kinerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Kedua variabel tersebut merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan komitmen dalam rangka mencapai tujuan organisasi maupun kebutuhan pribadi (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki inisiatif yang baik, serta berupaya memberikan hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap patuh pegawai terhadap berbagai peraturan, prosedur kerja, jam kerja, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat disiplin yang baik akan mendorong terciptanya efektivitas kerja, meningkatkan produktivitas, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas (Budi Paryanti et al., 2024). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian target organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Damayanti et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Landih, Kabupaten Bangli. Penelitian Wirawan (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Savaya Bali. Selanjutnya, Hadi dan Mustika (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan meskipun beberapa variabel organisasi lainnya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian Purwaningsih et al. (2023) turut memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Belani Indah Cahya dan Yulianti R.R. Mardiana (2024), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada perusahaan swasta, pemerintah daerah, maupun instansi pemerintahan umum. Penelitian pada lembaga pendidikan dan pelatihan di bidang kepelautan, khususnya BP3IP Danau Sunter Jakarta Utara, masih relatif terbatas. Selain itu, karakteristik organisasi, budaya kerja, serta tuntutan tugas pada lembaga pendidikan dan pelatihan maritim berbeda dengan organisasi lain sehingga memungkinkan adanya perbedaan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperluas bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada institusi pendidikan dan pelatihan maritim.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Danau Sunter Jakarta Utara. Secara khusus, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus

menjadi bahan pertimbangan bagi BP3IP Danau Sunter Jakarta Utara dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai.

METODE

Partisipan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Danau Sunter, Jakarta Utara. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei hingga Juni 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Unit Layanan Pengadaan (ULP) BP3IP Danau Sunter yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pelaksanaan Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari tiga variabel penelitian, yaitu motivasi kerja sebagai variabel independen (X_1), disiplin kerja sebagai variabel independen (X_2), dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Setiap butir pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju). Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui observasi langsung di lokasi penelitian serta studi dokumentasi dan studi kepustakaan untuk mendukung data penelitian.

Analisis Statistik

Analisis data dilakukan menggunakan *IBM SPSS Statistics* versi 20.0. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang dilengkapi dengan uji parsial (uji *t*) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji *F*) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, serta uji koefisien determinasi (*Adjusted* R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 35 pegawai Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Danau Sunter Jakarta Utara sebagai responden. Karakteristik responden disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	10	28,6
	Perempuan	25	71,4
Usia	22–30 tahun	13	37,1
	31–40 tahun	9	25,7
	41–50 tahun	7	20,0
	> 50 tahun	6	17,2
Pendidikan	D3	1	2,8
	S1	24	68,6
	S2/S3	10	28,6

Masa Kerja	< 2 tahun	11	31,4
	2–5 tahun	14	40,0
	> 5 tahun	10	28,6

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (71,4%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 10 orang (28,6%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 22–30 tahun sebanyak 13 orang (37,1%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 9 orang (25,7%), usia 41–50 tahun sebanyak 7 orang (20,0%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang (17,2%). Dari aspek pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang (68,6%), diikuti S2/S3 sebanyak 10 orang (28,6%) dan D3 sebanyak 1 orang (2,8%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 2–5 tahun sebanyak 14 orang (40,0%), diikuti masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 11 orang (31,4%) dan lebih dari 5 tahun sebanyak 10 orang (28,6%).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai berdasarkan nilai rata-rata setiap indikator. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai rata-rata di atas 4,00, yang mengindikasikan bahwa responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap setiap variabel penelitian.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Nilai Terendah	Rata-rata	Nilai Tertinggi	Rata-rata	Kategori
Motivasi Kerja	10		4,43		4,63	Tinggi
Disiplin Kerja	8		4,43		4,60	Tinggi
Kinerja Pegawai	10		4,26		4,66	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,63 pada indikator kesempatan pengembangan karier, sedangkan nilai terendah sebesar 4,43 terdapat pada indikator kesesuaian jam kerja dan rasa aman dalam bekerja. Secara keseluruhan, motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,60 pada indikator ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap arahan pimpinan, sedangkan nilai terendah sebesar 4,43 terdapat pada indikator penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori tinggi. Variabel kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,66 pada indikator ketelitian dalam menyelesaikan tugas, sedangkan nilai terendah sebesar 4,26 terdapat pada indikator kesediaan membantu rekan kerja. Secara umum, kinerja pegawai BP3IP Danau Sunter Jakarta Utara berada pada kategori tinggi.

Uji Kualitas Data

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Kriteria	Hasil
Motivasi Kerja (X_1)	10	Sig. < 0,05	Seluruh item valid
Disiplin Kerja (X_2)	8	Sig. < 0,05	Seluruh item valid
Kinerja Pegawai (Y)	10	Sig. < 0,05	Seluruh item valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,783	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,740	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,827	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu motivasi kerja sebesar 0,783, disiplin kerja sebesar 0,740, dan kinerja pegawai sebesar 0,827. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

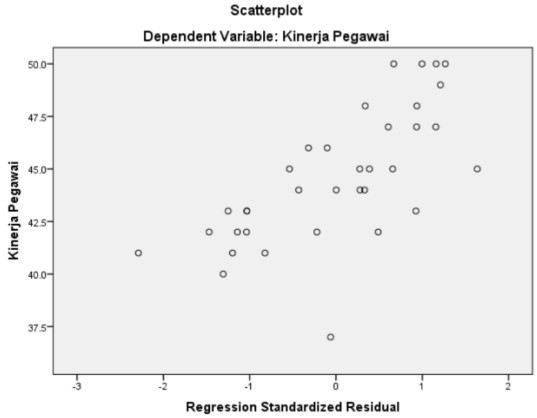
Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik sehingga hasil analisis regresi dapat digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis. Pengujian meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Metode	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov	0,633	Sig. > 0,05	Berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,633, lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Grafik Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan gambar 1, hasil pengujian menggunakan *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,528	1,895	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,528	1,895	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,528 (>0,10) dan nilai VIF sebesar 1,895 (<10). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, dilakukan analisis koefisien determinasi dan regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya kontribusi serta arah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.	Kriteria	Keputusan
Motivasi Kerja (X_1)	2,994	0,005	Sig. < 0,05	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	1,752	0,089	Sig. > 0,05	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 7, variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,994 dengan nilai signifikansi 0,005 (<0,05), sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,752 dengan nilai signifikansi 0,089 (>0,05), sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
16,920	3,280	0,000	Berpengaruh signifikan secara simultan

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 8, nilai F hitung sebesar 16,920 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,280, dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BP3IP Danau Sunter Jakarta Utara.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,717	0,514	0,484

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 9, nilai R Square sebesar 0,514 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 51,4% variasi kinerja pegawai. Adapun 48,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)
Konstanta	8,651
Motivasi Kerja (X_1)	0,496
Disiplin Kerja (X_2)	0,375

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 8{,}651 + 0{,}496X_1 + 0{,}375X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar 8,651 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 8,651. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,496 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,496, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien disiplin kerja sebesar 0,375 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,375, dengan asumsi variabel lain tetap.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,994 dan nilai signifikansi 0,005 (<0,05), sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi yang

baik mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024). Temuan ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti et al. (2024), Novarini et al. (2025), dan Belani Indah Cahya dan Yulianti R.R. Mardiana (2024), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,752 dengan nilai signifikansi 0,089 (>0,05), sehingga hipotesis kedua ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kondisi tersebut dapat terjadi karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Damayanti et al. (2024), Wirawan (2022), dan Belani Indah Cahya dan Yulianti R.R. Mardiana (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 16,920 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,280, serta nilai signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis ketiga diterima. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,514 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 51,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 48,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di BP3IP Danau Sunter Jakarta Utara. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wirawan (2022), Purwaningsih et al. (2023), dan Belani Indah Cahya dan Yulianti R.R. Mardiana (2024), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Danau Sunter Jakarta Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,994 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,036 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05, sehingga disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 16,920 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,28 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,514 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 51,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 48,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Danau Sunter Jakarta Utara yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melaksanakan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pegawai yang telah bersedia menjadi responden serta memberikan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing dan semua pihak

yang telah memberikan bimbingan, dukungan, serta masukan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik..

REFERENCES

Atika, M., & Sayekti, R. (2023). *Open Access under Creative Commons Attribution NonCommercial Share Alike 4.0 International License (CC-BY-NC-SA) Studi Literatur Review Sistem Informasi Perpustakaan Berbasis Artificial Intelligence (AI) Library Information System Based on Artificial Intelligence (AI): Literatur Review*. Palimpsest: Jurnal Ilmu Informasi dan Perpustakaan, 14(1), 38–51. https://doi.org/10.20473/pjil.v14i1.4645

Budi Paryanti, A., Erie Wardhani, T., & Djoko Susilo, D. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Itama Bekasi.*

Damayanti, N. L. D., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli.*

Erri Dirgahayu, L. A. P. A. H. H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta.*

Fenny, K., Marpaung, M., Willy, A. S., Sofira, A., & Aloyna, S. (2021). *Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Indomie pada PT Alamjaya Wirasentosa Kabanjahe.*

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi ke-10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi Fadilla, M. P. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Nusantara Hasana Journal, 2(10).

Huda, M., Azus, M., & Azar, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan.*

Iqbal, M., & Darussalam, P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan.*

Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. Jurnal Bintang Manajemen, 2(2), 19–28. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039

Madyoningrum Asri Winanti, A. R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Ekobis: Bisnis & Manajemen, 12.

Manajemen, J. S., Cahya Belani, I., & Yulianti, R. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan. Jurnal Sinergi Manajemen, 1(1), 20–26.

Muhamad Azriel Ardiansyah, M. A. A., Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridho Riadi Akbar, R. R. A. (2023). Pengaruh Citra Merek, Kesadaran Merek, Social Media Marketing terhadap Minat Beli Brand Lokal Sepatu Patrobas di Kota Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 9(4), 1477–1488. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1367

Mutaufiq Ali, A. I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif.*

Novarini, N. N. A., Widyawati, S. R., & Utama, I. K. R. P. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem. EMAS, 6(3), 742–752. https://doi.org/10.36733/emas.v6i3.11407

Nyoman Putu Martini, N., Herlambang, T., Prayogi, A. R. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. JAFTA, 5(1), 1–14.

Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). *Jurnal Bisnis Mahasiswa.*

Rahmayanti, N. P., Karsudjono, A. J., Hidayatullah, I., & Pancasetia, S. (2024). Pelatihan SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk Data Primer. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 5(2).

S. Nurhalimah, S. I. R. (2025). *Uji Validitas dan Reliabilitas.*

Sihotang, R., Yuni, S., & Christian, F. (2021). *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Keuangan Desa, Prinsip-Prinsip Good Governance dan Pemberdayaan Masyarakat terhadap Kualitas Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa.*

Suryani, N., Jailani, M., Suriani, N., et al. (2023). Konsep Populasi dan Sampling serta Pemilihan Partisipan Ditinjau dari Penelitian Ilmiah Pendidikan.

Tarigan, T., & Aria Aji Priyanto. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Wirawan Satria Oki Gede I. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Savaya Bali*.