

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PPJ Goldfish Farm Majalengka

Rossy Nurhidayati ¹, Hafidz Hanafiah ², Fidziah ³

^{1,2,3} Universitas Bina Banga, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Correspondence: hafidzhanafiah31237@gmail.com

Article Info

Article history:

Received March 18th, 2026

Revised March 25th, 2026

Accepted April 8th, 2026

Keyword:

Work Discipline, Work Motivation, Performance

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Performance is basically how someone's work turns out, and it can be different for each employee. Usually, we measure performance by comparing how well someone does their job against the standards set by the organization. This study looks at how motivation and work discipline influence employee performance at PPJ Goldfish Farm Majalengka, both on their own and together. We used a quantitative approach, and the study included all 38 employees. We included everyone as our sample using a saturated sampling method. Data was collected through questionnaires with a Likert scale and analyzed with IBM SPSS Statistics version 27. The research results show that work motivation has a t-score of -2.649 with a significance value of 0.012. The work discipline variable has a t-score of -1.033 with a significance value of 0.309. Simultaneously, the F-score is 4.058 with a significance value of 0.026. The R Square is 0.188. This indicates that work motivation and work discipline can explain employee performance by 1.88%. Meanwhile, the remaining 98.12% is influenced by other factors outside the study. The conclusion in this study shows that work motivation affects performance, while work discipline does not affect performance. Overall, motivation and work discipline together affect performance.

ABSTRAK

Kinerja merupakan representasi hasil kerja yang bersifat individual, sehingga tingkat capaiannya bervariasi antar pegawai. Secara operasional, kinerja diukur melalui perbandingan prestasi kerja terhadap standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di PPJ Goldfish Farm Majalengka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 Pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert dan dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS statistics versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -2,649 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,033 dengan nilai signifikansi sebesar 0,309. Secara simultan F-hitung sebesar 4,058 dan nilai signifikansi sebesar 0,026. R Square sebesar 0,188. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 1,88%. Sementara itu, sisanya sebesar 98,12% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja, sedangkan Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Secara Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.



© 2026 The Authors. Published by The Indonesian Futures Insight. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Ketika karyawan berfungsi secara optimal, mereka tidak hanya menyelesaikan tugas mereka dengan baik, tetapi juga berkontribusi pada inovasi

dan pengembangan perusahaan (Sangapan, et.al., 2025). Torang (2014:74) mendefinisikan kinerja sebagai capaian kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang dihasilkan oleh individu atau kelompok. Capaian tersebut diukur berdasarkan kesesuaian pelaksanaan tugas dengan standar, prosedur operasional, dan norma-norma yang berlaku di dalam organisasi.

Kinerja merupakan representasi hasil kerja yang bersifat individual, sehingga tingkat capaiannya bervariasi antar pegawai (Azfa & Solohah, 2025). Secara operasional, kinerja diukur melalui perbandingan prestasi kerja terhadap standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi. Kinerja tersebut merupakan manifestasi dari usaha, kemampuan, dan perilaku individu dalam merespons situasi kerja tertentu. Pada hakikatnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar kontribusinya yang berikan untuk organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya (Alfadhil, 2024). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan, usaha dan dorongan. Faktor usaha dapat dilihat melalui motivasi, absensi (kedisiplinan), dan empati (Robert L. Mathis, 2006:113). Sementara untuk dorongan dapat terlihat dari fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mencoba menelaah kembali faktor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini dilakukan pada PPJ Goldfish Farm Majalengka sebagai objek penelitian. PPJ Goldfish Farm Majalengka merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang budidaya ikan hias, khususnya ikan goldfish, yang memiliki potensi pasar cukup besar baik di tingkat lokal maupun nasional. Usaha ini berfokus pada kegiatan pembenihan, perawatan, hingga pemasaran ikan hias yang membutuhkan ketelitian, keterampilan, serta konsistensi kerja yang tinggi dari para pegawainya. Sebagai usaha yang mengandalkan kualitas hasil produksi, keberhasilan PPJ Goldfish Farm Majalengka sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Dalam proses operasionalnya, pegawai memiliki peran penting dalam menjaga kualitas ikan, memastikan proses budidaya berjalan dengan baik, serta memenuhi permintaan pasar.

Penelitian ini memfokuskan pada dua faktor, yaitu motivasi kerja, dan disiplin kerja. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh, mencapai target, dan menunjukkan inisiatif. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan pada jam kerja, jadwal pakan, pengecekan kualitas air, pencatatan harian, dan SOP pemeliharaan.

Motivasi kerja penting karena pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat menjaga kualitas pekerjaan. Pada PPJ Goldfish Farm Majalengka, motivasi dapat terlihat dari kesediaan pegawai menyelesaikan target, merawat ikan dengan teliti, membantu rekan kerja, dan mencari solusi saat terjadi kendala. Motivasi dapat dipengaruhi oleh insentif, penghargaan, kejelasan target, hubungan dengan atasan, dan kesempatan belajar. Apabila motivasi rendah, pegawai dapat bekerja sekadar menggugurkan kewajiban sehingga kualitas pekerjaan menurun. Menurut Bangun W. (2012:312) bahwa motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya didalam organisasi dengan baik. Aktifitas yang dikerjakan atau dilakukan oleh seseorang biasanya dilatar belakangi oleh suatu kekuasaan yang ada didalam diri orang tersebut, hal ini biasanya disebut dengan motivasi kerja atau kekuatan pendorong (Alfadhil, 2024).

Disiplin kerja menjadi faktor yang sangat relevan dalam budidaya ikan hias karena kegiatan perawatan dilakukan berdasarkan waktu dan prosedur tertentu. Pemberian pakan, pergantian air, pembersihan kolam, pemisahan ikan sakit, dan packing harus dilakukan sesuai jadwal. Keterlambatan atau kelalaian kecil dapat berdampak pada kesehatan ikan dan kepuasan pelanggan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya dimaknai sebagai kehadiran, tetapi juga kepatuhan terhadap prosedur teknis yang menentukan keberhasilan produksi. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Fadzillah (2025) bahwa disiplin kerja meliputi berbagai aspek, seperti ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, kesediaan untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang tidak disiplin cenderung lebih sering membuat kesalahan atau mengabaikan prosedur yang telah ditetapkan, yang dapat berujung pada kegagalan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, disiplin kerja membantu mengurangi kesalahan karena pegawai lebih teliti dan mematuhi langkah-langkah yang telah ditentukan.

1. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Brigham dan Houston (2011:186) menyatakan signaling theory merupakan suatu tindakan yang akan diambil oleh manajemen untuk memberikan sinyal atau petunjuk kepada investor mengenai

bagaimana menilai prospek perusahaan tersebut. Teori sinyal menunjukkan adanya asimetri informasi antara manajemen perusahaan dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan informasi. Untuk itu, manajer perlu memberikan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan melalui penerbitan laporan keuangan. Perusahaan mempunyai dorongan untuk memberikan informasi laporan keuangan kepada pihak eksternal, yang dimotivasi karena asimetri informasi (asymmetry information) antara perusahaan (agent) dan pihak luar (principal), dimana informasi yang diberikan dapat di respon sebagai sinyal positif atau negatif oleh investor.

Pihak manajer berpandangan praktik penghindaran pajak yang telah dilakukan yang menghasilkan informasi laba setelah pajak yang tinggi diharapkan dapat memberikan sinyal positif yang dapat meningkatkan nilai perusahaan yang ditunjukkan oleh peningkatan harga saham perusahaan dari waktu ke waktu. Penghindaran pajak dipandang positif jika dipandang sebagai upaya dalam melakukan perencanaan pajak dan efisiensi pajak dan resiko deteksinya kecil, dan penghindaran pajak dipandang negatif jika dipandang ketidakpatuhan karena tindakan tersebut berisiko deteksi besar menjadikan akan menimbulkan biaya yang tinggi nantinya sehingga nilai perusahaan akan menurun.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut relevan untuk dikaji. Syahputra Pasaribu & Lestari (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Widjaja & Ginanjar (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Alfadhil, Tulhusnah & Soeliha (2024) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Azfa & Solihah (2025) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun demikian, masih terdapat celah penelitian. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur, kantor pemerintahan, perusahaan jasa, atau UMKM secara umum. Penelitian yang secara khusus membahas usaha budidaya ikan hias, terutama goldfish farm, masih terbatas. Padahal karakter pekerjaan pada budidaya ikan hias berbeda dari pekerjaan kantor karena menuntut ketepatan waktu, keterampilan teknis, pengawasan kualitas.

1.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya didalam organisasi dengan baik (Bangun W.,2012:312). Hasibuan (2017:141) menyatakan bahwa motivasi dalam diri pegawai menjadi penting dalam sebuah perusahaan, karena motivasi adalah Hal-hal yang membentuk, membimbing, mendorong, dan memotivasi perilaku manusia untuk mencapai hasil yang optimal. Apabila pegawai mendapatkan insentif yang sesuai, penghargaan atas hasil kerja, target kerja yang jelas, hubungan yang baik dengan atasan, serta kesempatan untuk belajar dan berkembang, maka pegawai akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, ketelitian, dan produktivitas pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu & Lestari (2025), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan memberikan motivasi yang jelas dan konsisten, dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas.

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

1.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini, 2019:89). Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu bekerja secara teratur, hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan mematuhi prosedur kerja yang berlaku. Kondisi ini dapat membantu perusahaan menjaga kelancaran operasional, terutama dalam kegiatan budidaya ikan yang membutuhkan ketelitian, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Kemampuan setiap individu untuk menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan akan menghasilkan masyarakat yang teratur dan bebas dari ketidakaturan (Alfadhil, Tulhusnah & Soeliha, 2024)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfadhil, Tulhusnah & Soeliha (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan menyebutkan bahwa tingkat disiplin kerja dalam organisasi sangat berdampak baik dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan berfokus untuk menyelesaikan prosedur kerja atau program kerja dengan harapan berjalan dengan lancar dan baik.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

1.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang karyawan bersifat individual (Azfa & Solihah, 2025). Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja juga merupakan suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk memiliki semangat dan kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja membantu pegawai bekerja secara teratur, patuh terhadap aturan, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sementara itu, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dan mendukung kelancaran aktivitas kerja. Apabila ketiga variabel tersebut berada dalam kondisi yang baik, maka pegawai akan lebih mudah mencapai target kerja yang telah ditentukan. Pegawai yang termotivasi, disiplin, dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

H3 : Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 Pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert dan dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS statistics versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

1.1. Uji Asumsi Klasik

1.1.1. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	,097	38	,200*	,957	38	,151
Motivasi Kerja	,150	38	,031	,961	38	,202
Disiplin Kerja	,126	38	,136	,968	38	,351

Sumber : SPSS Versi 27.0 data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1, nilai Signifikan pada variabel Kinerja sebesar 0,151. Variabel Motivasi Kerja 0,202 dan variabel Disiplin Kerja 0,351. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

1.1.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	1,000	1,000
Disiplin Kerja (X2)	1,000	1,000

Sumber : SPSS Versi 27.0 data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 2, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

1.1.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

**Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,078	7,733		1,045	,303
	Motivasi Kerja	-,054	,089	-,102	-,605	,549
	Disiplin Kerja	,002	,091	,004	,022	,982

Sumber : SPSS Versi 27.0 data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,549 dan disiplin kerja sebesar 0,982. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

1.2. Pengujian Statistik

1.2.1 Hasil Uji t (parsial)

**Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94,181	12,662		7,438	,000
	Motivasi Kerja	-,388	,147	-,403	-2,649	,012

Disiplin Kerja	-,153	,149	-,157	-1,033	,309
----------------	-------	------	-------	--------	------

Sumber : SPSS Versi 27.0 data diolah tahun 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa koefisien model regresi memiliki nilai konstanta negatif sebesar 1,162 dengan nilai t_{hitung} negatif sebesar 2,204 dan tingkat signifikansi sebesar 0,033. Konstanta sebesar -1,162 menandakan bahwa jika variabel ukuran perusahaan dalam memoderasi variabel independen maka rata-rata penghindaran pajak adalah sebesar -1,162. Kemudian untuk mengetahui secara parsial, dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar -2,649 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Karena nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Intensitas Modal terhadap Penghindaran Pajak

2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,033 dengan nilai signifikansi sebesar 0,309. Karena nilai signifikansi $0,309 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.2.2. Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337,238	2	168,619	4,058	,026 ^b
	Residual	1454,473	35	41,556		
	Total	1791,711	37			

Sumber : SPSS Versi 27.0 data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 5, nilai F-hitung sebesar 4,058 lebih besar dari F-tabel 3,267 dan nilai signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPJ Goldfish Farm Majalengka.

2. Pembahasan

2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar -2,649 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,012 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPJ Goldfish Farm Majalengka.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,388, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan berlawanan arah dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai sebesar 0,388 satuan. Hasil tersebut didukung oleh analisis koefisien korelasi Spearman's rho yang memperoleh nilai sebesar -0,367 dengan tingkat signifikansi 0,023, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Meskipun demikian, nilai koefisien korelasi berada pada kategori rendah dan memiliki arah hubungan negatif, yang mengindikasikan bahwa

peningkatan motivasi kerja pada kondisi penelitian ini tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, melainkan cenderung menunjukkan hubungan yang berlawanan arah.

Secara teoritis, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mampu meningkatkan semangat kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2020), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang bersedia bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan arah hubungan yang negatif. Kondisi tersebut dapat terjadi apabila motivasi yang dirasakan pegawai lebih banyak didorong oleh faktor eksternal, seperti tuntutan target pekerjaan, tekanan kerja, maupun kebutuhan ekonomi, sehingga motivasi yang tinggi justru dapat menimbulkan beban psikologis yang berdampak pada penurunan kualitas pekerjaan. Selain itu, kemungkinan terdapat faktor lain seperti sistem penghargaan yang belum sesuai harapan pegawai, beban kerja yang tinggi, atau keterbatasan fasilitas kerja sehingga motivasi belum mampu diwujudkan menjadi kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marliani dan Sari (2022) dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja pegawai, meskipun arah dan besarnya pengaruh dapat berbeda sesuai dengan karakteristik organisasi dan kondisi lingkungan kerja.

Di sisi lain, penelitian ini berbeda dengan penelitian Pratama, dkk. (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik objek penelitian yang berbeda. Pada perusahaan budidaya ikan mas koki seperti PPJ Goldfish Farm Majalengka, aktivitas pekerjaan lebih banyak bersifat operasional, sehingga kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja, tetapi juga oleh pengalaman, keterampilan teknis, kondisi lingkungan budidaya, serta ketersediaan sarana dan prasarana kerja.

2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar -1,033 dengan nilai signifikansi sebesar 0,309. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,309 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPJ Goldfish Farm Majalengka.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,153, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan berlawanan arah dengan kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai sebesar 0,153 satuan. Namun demikian, berdasarkan hasil uji t, hubungan tersebut tidak signifikan sehingga perubahan tingkat disiplin kerja belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap perubahan kinerja pegawai. Hasil tersebut diperkuat oleh analisis koefisien korelasi Spearman's rho yang memperoleh nilai sebesar -0,160 dengan tingkat signifikansi 0,339. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori sangat rendah dan tidak signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja bukan merupakan faktor yang secara nyata memengaruhi kinerja pegawai pada PPJ Goldfish Farm Majalengka berdasarkan hasil penelitian ini.

Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik pada umumnya akan mendorong terciptanya kinerja yang tinggi. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum menjadi faktor yang menentukan kinerja pegawai di PPJ Goldfish Farm Majalengka. Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang lebih mengutamakan keterampilan, pengalaman, dan kemampuan teknis dalam pemeliharaan ikan dibandingkan dengan kepatuhan terhadap aturan formal perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhasanah dan Putri (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena sebagian besar pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang relatif sama, sehingga variasi disiplin tidak lagi memberikan pengaruh yang berarti terhadap perbedaan kinerja.

2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 4,058, lebih besar dari F tabel sebesar 3,267, dengan nilai signifikansi sebesar 0,026. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,026 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPJ Goldfish Farm Majalengka.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa walaupun secara parsial disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan motivasi kerja, kedua variabel secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal seperti motivasi dan kemampuan, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem organisasi. Oleh karena itu, kombinasi beberapa faktor akan memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan apabila hanya dilihat secara parsial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fadli dan Kurniawan (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kedua variabel saling melengkapi dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara produktif dan mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

- 1) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PPJ Goldfish Farm Majalengka
- 2) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPJ Goldfish Farm Majalengka
- 3) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPJ Goldfish Farm Majalengka

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Aidah, D. Z. N., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Media Tenggara Jakarta Pusat. Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, 1(4), 449-457. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.209>
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cakti, A. J., & Laksmiwati, H. (2022). Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja. Character: Jurnal Penelitian Psikologi. Akses artikel: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/48389/40393>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Akses katalog/contoh bibliografi: https://books.google.com/books/about/Aplikasi_analisis_multivariate_dengan_pr.html?hl=id&id=JdqJAQAACAAJ
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Akses katalog: <https://inlisilite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=15079>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen, 7(1), 35-54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kurnia, D. T., & Laksmiwati, H. (2023). Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Character: Jurnal Penelitian Psikologi. Akses artikel: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/download/54523/43372/112987>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. Akses katalog:

- https://books.google.com/books/about/Manajemen_sumber_daya_manusia_perusahaan.html?hl=id&id=WpohOAAACAAJ
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>. Akses teks: <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Permatasari, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.10942>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 370-386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Shintia, W., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 648-663. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i2.907>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Akses katalog: <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1543971>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113-122. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.37572>