

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan

Kristine Lisa Parnasela

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat

Email: kristine17parnasela@gmail.com

Submit:
26-09-2026

Revisi:
04-10-2026

Terima
04-10-2026

Terbit Online:
08-10-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi berjumlah 86 pegawai, sedangkan data yang lengkap dan layak dianalisis berasal dari 55 responden. Analisis menggunakan SPSS versi 29 melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 0,386 dan $t=4,283$; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,443 dan $t=5,269$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan $F=42,082$ dan $p<0,001$. Nilai R Square 0,618 menunjukkan 61,8% variasi kinerja dijelaskan oleh disiplin dan motivasi kerja.

Kata Kunci: kedisiplinan; motivasi; produktivitas; sumber daya manusia

ABSTRACT

Abstract - This study analyzes the effects of work discipline and work motivation on employee performance at the Directorate of Labor Standards Inspection Development, Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. A quantitative survey design was used. The population consisted of 86 employees, while 55 complete and eligible questionnaires were analyzed. Data were processed using SPSS 29 through validity, reliability, normality, heteroscedasticity, multicollinearity, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. Work discipline had a positive and significant effect on performance ($B=0.386$; $t=4.283$), while work motivation also had a positive and significant effect ($B=0.443$; $t=5.269$). Simultaneously, both predictors significantly affected employee performance ($F=42.082$; $p<0.001$). The R Square value of 0.618 indicates that work discipline and motivation explain 61.8% of the variation in employee performance.

Keywords: discipline; motivation; productivity; human resources

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya sebuah instansi, maju mundurnya suatu instansi ditentukan dengan adanya sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah instansi menjadi perhatian penting dalam rangka keberhasilan suatu instansi tersebut. (Wijaya et al., 2025) Pegawai merupakan bagian penting dari instansi karena mereka menjalankan semua kegiatan operasional. Banyak faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai. Diantara berbagai fokus tersebut, disiplin kerja dan motivasi termasuk yang paling sering menjadi sorotan didalam dunia kerja. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seseorang pegawai mampu menaati sikap dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja. pegawai yang disiplin akan datang tepat waktu, tidak sering absen, mematuhi aturan perusahaan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang diberikan.

Disiplin juga menunjukkan sikap yang bertanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas dan kewajibannya. Tanpa disiplin, akan sulit bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. (Suryani Lilis, 2023)

Menurut (Firdaus, 2023) Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Fenomena pada Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan terlihat dari data absensi PNS dan PPPK tahun 2024–2025. Data tersebut menunjukkan perubahan komposisi kehadiran, dinas luar, pendidikan dan pelatihan, serta ketidakhadiran tanpa keterangan. Kondisi ini menjadi dasar perlunya menguji apakah disiplin

kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan tingkat kinerja pegawai.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi PNS dan PPPK 2024–2025

Periode	Jumlah	WF O	WF H	Cuti	Diklat/Tugas Belajar	Dinas Luar	Tanpa Keterangan
JAN - DE S	52	35,23 %	0	3,18 %	26,40 %	27,05 %	0
JAN - DE S	85	50,02 %	0	3,54 %	73,60 %	72,95 %	0,95 %

Sumber: (Data absensi Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan, 2024–2025)

Data absensi tidak langsung membuktikan tingkat kinerja, tetapi memberikan indikasi adanya variasi pola kehadiran dan aktivitas kerja yang relevan dengan disiplin. Karena kinerja juga dipengaruhi dorongan internal pegawai, disiplin dan motivasi perlu diuji dalam model yang sama.

Disiplin kerja dipahami sebagai sikap kesiapan dan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku. Indikator yang digunakan meliputi tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, keadilan, serta hubungan kemanusiaan. Motivasi kerja menggambarkan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kemauan pegawai untuk bekerja secara optimal. Kinerja pegawai merepresentasikan hasil pelaksanaan tugas yang tercermin pada tanggung jawab, kualitas pelaksanaan pekerjaan, kerja sama, dan pencapaian tugas.

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung hubungan antara disiplin, motivasi, dan kinerja. Nurasia (2022) menguji motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan Yuliawati dan Oktavianti (2024) menemukan bahwa disiplin dan motivasi kerja berkaitan dengan kinerja karyawan. Denasya et al. (2025) juga meneliti kedua variabel tersebut pada organisasi sektor publik. Perbedaan lokasi, karakteristik responden, periode, dan konteks organisasi membuat pengujian pada Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan tetap diperlukan.

Tabel 2. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Fokus	Relevansi
Nurasia (2022)	Motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai	Mendukung pengujian X1 dan X2 terhadap Y
Yuliawati & Oktavianti (2024)	Disiplin, motivasi, dan kinerja	Variabel sama, objek berbeda
Denasya et al. (2025)	Motivasi dan disiplin pada sektor publik	Konteks organisasi publik
Agus (2025)	Disiplin dan motivasi terhadap kinerja	Menguatkan model hubungan langsung

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Kerangka menempatkan disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen yang diuji secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.



Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian adalah H1: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; H2: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; dan H3: disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh keduanya secara simultan pada Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 86 pegawai. Kuesioner disebarkan kepada anggota populasi yang menjadi sasaran penelitian dan setelah pemeriksaan kelengkapan jawaban diperoleh 55 kuesioner yang lengkap dan layak diolah. Data dikumpulkan menggunakan Google Form dengan skala Likert lima poin dan observasi sebagai pendukung. Variabel penelitian terdiri atas Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Analisis menggunakan SPSS versi 29 melalui deskripsi responden, uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel 3. Operasional Variabel Ringkas

Variabel	Peran	Indikator Utama
Disiplin Kerja	X1	Tujuan/kemampuan; teladan; keadilan; hubungan kemanusiaan
Motivasi Kerja	X2	Dorongan internal; semangat; ketekunan; pencapaian
Kinerja Pegawai	Y	Tanggung jawab; kualitas kerja; kerja sama; pencapaian tugas

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Tabel 4. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	32	58,0%
	Perempuan	23	42,0%
Usia	20–30 tahun	16	29,1%
	31–40 tahun	23	41,8%
	40–50 tahun	11	20,0%
	>50 tahun	5	9,1%
Masa kerja	<1 tahun	13	23,6%
	1–5 tahun	19	34,5%
	6–10 tahun	7	12,7%
	>10 tahun	16	29,1%

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Responden didominasi laki-laki 32 orang (58%). Kelompok usia terbesar adalah 31–40 tahun sebanyak 23 orang (41,8%), sedangkan masa kerja terbanyak berada pada kelompok 1–5 tahun sebanyak 19 orang (34,5%).

3.2. Uji Validitas

Tabel 5. Ringkasan Uji Validitas

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,486–0,720	0,2656	Seluruh item valid
Motivasi Kerja (X2)	0,517–0,830	0,2656	Seluruh item valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,402–0,720	0,2656	Seluruh item valid

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Seluruh butir pada ketiga variabel memiliki r hitung di atas r tabel 0,2656. Dengan demikian seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan pada analisis berikutnya.

3.3. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,769	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,842	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,772	0,60	Reliabel

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel melebihi 0,60 sehingga instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai.

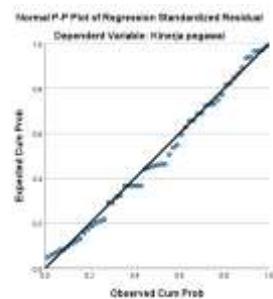
3.4. Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

N	Test Statistic	Asymp. Sig.	Kesimpulan
55	0,083	0,200	Residual normal

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

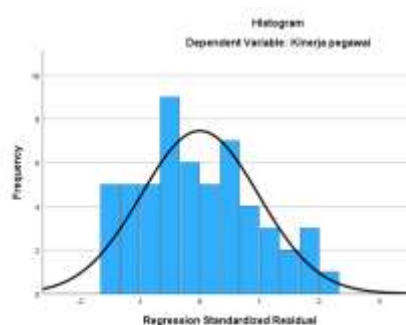
Nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Hasil ini konsisten dengan P-P Plot dan mendukung terpenuhinya asumsi normalitas residual



Sumber: Data diolah dengan SPSS V.29 (2026)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Titik residual mengikuti arah garis diagonal dan berada di sekitar garis tersebut sehingga secara visual residual mendekati distribusi normal.

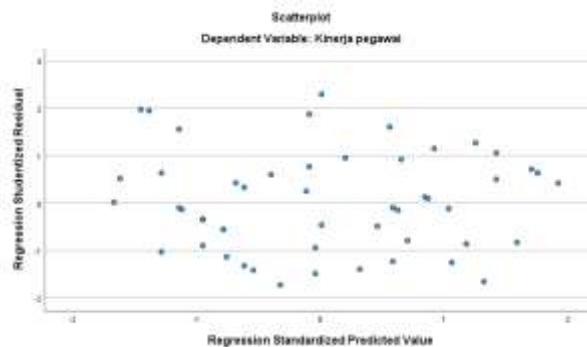


Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.29, 2026)

Gambar 3. Histogram Residual

Histogram menunjukkan pola yang mendekati bentuk lonceng dan terpusat di sekitar nol. Secara visual tidak terlihat penyimpangan normalitas yang berat.

3.5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.29, 2026)

Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Titik menyebar di atas dan di bawah nol tanpa pola mengerucut, melebar, atau bergelombang yang

konsisten. Berdasarkan pemeriksaan visual, tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas yang kuat.

3.6. Uji Multikolinearitas dan Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,792	1,262	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,792	1,262	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Tolerance 0,792 lebih besar dari 0,10 dan VIF 1,262 lebih kecil dari 10, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	4,569	3,361	–	1,360	0,180
Disiplin Kerja	0,386	0,090	0,412	4,283	<0,001
Motivasi Kerja	0,443	0,084	0,507	5,269	<0,001

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Persamaan regresi adalah $Y = 4,569 + 0,386X_1 + 0,443X_2$. Koefisien disiplin 0,386 berarti kenaikan satu satuan disiplin diperkirakan meningkatkan kinerja 0,386 ketika motivasi konstan. Koefisien motivasi 0,443 berarti kenaikan satu satuan motivasi diperkirakan meningkatkan kinerja 0,443 ketika disiplin konstan. Beta motivasi 0,507 lebih besar daripada disiplin 0,412, sehingga kontribusi relatif motivasi lebih kuat pada model ini.

3.7. Uji Hipotesis Parsial

Tabel 10. Hasil Uji t

Hipotesis	Koefisien	t hitung	Sig.	Keputusan
H1: Disiplin Kerja terhadap Kinerja	0,386	4,283	<0,001	Diterima
H2: Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0,443	5,269	<0,001	Diterima

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Disiplin kerja memperoleh t hitung 4,283 dengan $p < 0,001$. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan koefisien positif, H1 diterima. Motivasi kerja memperoleh t hitung 5,269 dengan $p < 0,001$ dan koefisien positif 0,443 sehingga H2 diterima.

Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Temuan disiplin kerja mendukung argumentasi bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab membantu pegawai menjaga konsistensi hasil kerja. Hasil ini sejalan dengan Suryani dan N. (2023) serta Yulianti dan Oktavianti (2024) yang menempatkan disiplin sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja. Pada Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan, disiplin penting karena pekerjaan pemeriksaan norma membutuhkan kepatuhan pada prosedur dan ketepatan penyelesaian tugas.

Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai dengan dorongan kerja yang lebih tinggi cenderung lebih bersemangat, berinisiatif, dan berusaha menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Hasil ini konsisten dengan Nurasia (2022), Rumbiak et al. (2023), dan Denasya et al. (2025). Koefisien motivasi dan Beta terstandar lebih besar daripada disiplin, tetapi dominasi ini hanya berlaku pada model dan sampel penelitian.

3.8. Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji F

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	288,150	2	144,075	42,082	<0,001
Residual	178,032	52	3,424	–	–
Total	466,182	54	–	–	–

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Nilai F 42,082 dengan $p < 0,001$ menunjukkan disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. H3 diterima.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,786	0,618	0,603	1,850

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

R Square 0,618 menunjukkan 61,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin dan motivasi. Adjusted R Square sebesar 0,603, sedangkan 38,2% variasi lainnya berkaitan dengan faktor di luar model.

3.9. Pembahasan Simultan

Hasil simultan memperlihatkan bahwa disiplin dan motivasi tidak perlu dipandang sebagai faktor yang berdiri sendiri. Disiplin menyediakan keteraturan perilaku kerja, sedangkan motivasi menyediakan dorongan untuk mengarahkan usaha

pada pencapaian target. Kombinasi keduanya menjelaskan 61,8% variasi kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan Yuliawati dan Oktavianti (2024), Salim Agus (2025), dan Denasya et al. (2025) yang menguji disiplin dan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja. Kontribusi penelitian ini terletak pada konteks Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan sebagai unit kerja pemerintah.

Secara praktis, peningkatan kinerja sebaiknya tidak hanya diarahkan pada pengawasan kepatuhan. Instansi juga perlu menjaga faktor motivasional melalui kejelasan tujuan, kepercayaan dalam pelaksanaan tugas, penghargaan yang wajar, kesempatan pengembangan, dan dukungan pimpinan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berikut merupakan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,386 dan t 4,283. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,443 dan t 5,269. Secara simultan, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan dengan F 42,082 dan $p < 0,001$.
2. Model menjelaskan 61,8% variasi kinerja. Berdasarkan koefisien terstandar, motivasi menunjukkan kontribusi relatif lebih besar daripada disiplin pada sampel penelitian.

Beberapa saran dibuat yang merupakan bagian dari hasil penelitian berikut:

1. Instansi disarankan mempertahankan disiplin melalui pengawasan konsisten dan penerapan aturan yang adil, sekaligus memperkuat motivasi melalui dukungan pimpinan, penghargaan, kesempatan pengembangan, dan kejelasan sasaran kerja.
2. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau pelatihan.

REFERENSI

- Denasya, P., Nurhadi, & Sudarmono, H. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. 3(1), 79–89.
- Firdaus, H. (2023). Buku Ajar MSDM.
- Noor et al. (2023). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Nurasia, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19, 11(1), 77–90.
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2023). Analisis pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 7(1), 7–12.

Salim Agus, M. S. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja driver ojek online, 7(1), 291–301.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.

Suryani, L., & N. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tabalong, 6, 511–523.

Wijaya, H., Alamsyah, R., Supriyanto, F., & Hasana, A. (2025). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, 8(1), 49–64.

Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rewash Jakarta Selatan, 1(1), 52–60.

Yuliani, W., Rukunda, N., & P. N. N. (2023). Validitas dan reliabilitas angket kemandirian belajar, 6(4), 285–290.

Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo, 8(1).