

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung

Rintan Cahya Rani¹, Dwi Gema Soegesti²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia, Indonesia

rintan_cahya_rani@teknokrat.ac.id¹, dwigema@teknokrat.ac.id²

Article History:

Received: 04 Juni 2026

Revised: 22 Juni 2026

Accepted: 26 Juni 2026

Keywords: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, BBWS Mesuji Lampung

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung. Permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan masih belum optimalnya tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 160 pegawai menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,454. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,410. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R Square sebesar 0,631. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya air dan keberlanjutan lingkungan hidup menjadi isu strategis dalam pembangunan nasional, khususnya dalam menghadapi risiko banjir, kekeringan, serta degradasi kualitas sungai. Instansi teknis pemerintah yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya air dituntut untuk bekerja secara efektif, profesional, dan responsif terhadap dinamika lingkungan. Keberhasilan pelaksanaan program pengelolaan sumber daya air tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan perencanaan yang baik, tetapi juga oleh kualitas kinerja aparatur yang menjalankan tugas di lapangan. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pelaksanaan program dan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Madyoningrum et al., 2022).

Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Mesuji Sekampung merupakan unit pelaksana teknis

di bawah Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan wilayah Sungai Mesuji dan Sekampung di Provinsi Lampung. Tugas dan fungsi instansi ini meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan infrastruktur sumber daya air, pengelolaan irigasi, pengendalian banjir, konservasi sungai, serta penyediaan air baku. Karakteristik pekerjaan yang bersifat teknis-operasional dengan cakupan wilayah yang luas menuntut tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi guna memastikan efektivitas pelaksanaan program kerja.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, di antaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan standar operasional yang berlaku, sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan komitmen individu dalam mencapai target kerja (Luthfi Maadjid Abdullah, 2022). Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada berbagai instansi sektor publik (Putu Candra Wiguna Antara et al., 2024). Berdasarkan data kepegawaian, jumlah pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung sebanyak 160 orang yang tersebar pada beberapa bidang kerja. Komposisi pegawai berdasarkan bidang kerja disajikan pada Tabel 1 berikut sebagai dasar penentuan populasi penelitian.

Table 1 Jumlah Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Berdasarkan Bidang

No	Bidang / Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Bagian Tata Usaha	35 orang
2	Bidang Perencanaan dan Program	20 orang
3	Bidang Operasi dan Pemeliharaan (OP)	43 orang
4	Bidang Pelaksanaan Jaringan Sumber Air (PJSA)	40 orang
5	Bidang Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air (PJPA)	22 orang
Total		160 orang

Sumber: Data Kepegawaian BBWS Mesuji Sekampung (2026)

Distribusi pegawai yang cukup besar pada bidang operasional menunjukkan tingginya tanggung jawab teknis yang harus dilaksanakan secara langsung di lapangan, sehingga diperlukan tingkat disiplin dan motivasi kerja yang konsisten dalam mendukung pencapaian target organisasi. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi disiplin dan motivasi kerja pegawai, dilakukan pra-survei terhadap sebagian pegawai dari beberapa unit kerja. Penentuan jumlah responden pra-survei dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 5%. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya secara pasti. Dengan jumlah populasi (N) sebanyak 160 pegawai dan tingkat kesalahan (e) sebesar 0,05, maka diperoleh jumlah responden pra-survei sebanyak 114 orang. Namun, dalam tahap pra-survei ini digunakan sebagian responden sebagai sampel awal untuk memperoleh gambaran kondisi lapangan, yaitu sebanyak 114 responden. Hasil pra-survei tersebut disajikan pada Tabel 2 berikut.

Table 2 Hasil Pra-Survei Awal Pegawai BBWS Mesuji Sekampung (n = 114)

No	Item Pertanyaan	Ya	Tidak	Persentase
	Disiplin Kerja			
1	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan	78	36	68,4%
2	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di tempat	85	29	74,6%

	kerja			
3	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	88	26	77,2%
	Motivasi Kerja			
4	Gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan pokok saya	52	62	45,6%
5	Saya merasa aman dalam bekerja dari risiko pekerjaan	70	44	61,4%
6	Saya mendapatkan apresiasi atas hasil kerja saya.	58	56	50,9%
	Kinerja Pegawai			
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	80	34	70,2%
8	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	75	39	65,8%
9	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditentukan	82	32	71,9%

Sumber: Hasil Pra-Survei Penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 2, hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 114 pegawai Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Mesuji Sekampung menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai. Pada aspek motivasi kerja, hanya sebesar 50,9% pegawai yang merasa mendapatkan apresiasi atas hasil kerja yang telah dilakukan, sementara sisanya merasa belum memperoleh penghargaan yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa aspek penghargaan sebagai bagian dari motivasi kerja belum berjalan secara optimal. Selain itu, pada aspek disiplin kerja, masih terdapat 31,6% pegawai yang belum hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum sepenuhnya optimal. Permasalahan pada disiplin kerja dan motivasi kerja tersebut berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam hal produktivitas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta kualitas hasil (Sahwani et al., 2022).

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian terkait motivasi kerja masih menunjukkan temuan yang belum konsisten pada berbagai konteks organisasi (Sukrilah et al., 2024). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, fokus, dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo & Ramadhani, 2024). Namun, terdapat pula temuan lain yang menunjukkan bahwa tidak semua faktor manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, tergantung pada kondisi dan karakteristik organisasi yang diteliti (Helmi Dharmawan et al., 2023). Perbedaan karakteristik organisasi, khususnya pada instansi teknis dengan beban kerja operasional lapangan seperti BBWS Mesuji Sekampung, berpotensi menimbulkan variasi hasil empiris. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan dinamika operasional memiliki peran dalam membentuk tingkat motivasi serta kinerja pegawai yang berbeda pada setiap organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks instansi teknis pengelolaan sumber daya air.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan yang efektif guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku yang menunjukkan sikap patuh, menghargai, dan menghormati seluruh peraturan serta ketentuan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga mencerminkan konsistensi individu dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya, termasuk kesediaan untuk menerima konsekuensi atau sanksi apabila melanggar aturan yang berlaku. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dipercaya dapat mendorong peningkatan produktivitas serta efektivitas kinerja pegawai dalam organisasi. Disiplin kerja juga dapat dimaknai sebagai kemampuan pegawai dalam mengendalikan diri serta melaksanakan tugas secara tertib, teratur, dan sistematis sebagai wujud komitmen terhadap tujuan organisasi. Dalam penerapannya, tindakan disipliner berfungsi sebagai instrumen pengendalian organisasi untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan kerja serta sebagai bentuk penegakan sanksi atas pelanggaran terhadap standar yang telah ditetapkan.

Selain itu, disiplin diartikan sebagai kemampuan individu untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan berkesinambungan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta menghindari tindakan yang bertentangan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja (Puspita et al., 2022). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi (Sahwani et al., 2022). Dengan demikian, disiplin menjadi salah satu unsur penting dalam mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal (Dewi Ambarwati, 2026). Untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai secara komprehensif, diperlukan indikator-indikator yang dapat menggambarkan kepatuhan, tanggung jawab, serta konsistensi pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar dan ketentuan organisasi. Berdasarkan kajian literatur dan hasil penelitian empiris, disiplin kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator utama yang mencerminkan perilaku kerja pegawai dalam lingkungan organisasi. Adapun indikator disiplin kerja menurut Muizu (2016) dalam jurnal (Nyoman et al., 2025) meliputi :

1. Kehadiran
2. Kepatuhan terhadap aturan
3. Kepatuhan terhadap standar kerja
4. Tanggung jawab kerja
5. Etika kerja

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dipengaruhi oleh faktor eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan sebagai energi pendorong yang membangkitkan semangat kerja sehingga pegawai terdorong untuk melaksanakan tugas secara optimal dan penuh tanggung jawab. Motivasi tidak hanya berkaitan dengan insentif atau penghargaan yang diberikan organisasi, tetapi juga mencakup faktor internal seperti kepuasan

kerja, keinginan untuk berkembang, serta komitmen terhadap pekerjaan.

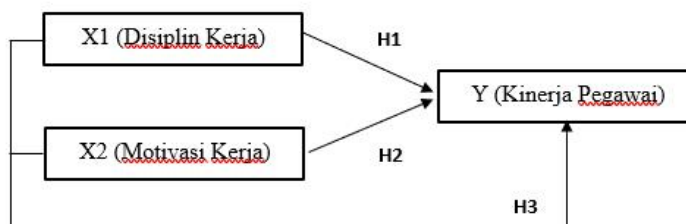
Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena mampu mendorong semangat kerja, produktivitas, dan kualitas hasil kerja karyawan (Esisuarni, 2024). Selain itu, motivasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi efektivitas kerja, di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah (Hendra Irawan, 2024). Peningkatan motivasi kerja terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, semangat, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, sehingga produktivitas dan kualitas kerja dapat meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan apresiasi yang layak guna mendorong motivasi pegawai (Prasetyani, 2025). Menurut teori Maslow yang dikutip dalam jurnal (Christian & Kurniawan, 2021) indikator indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga menggambarkan tingkat kualitas, efektivitas, serta kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pelaksanaan program dan pelayanan kepada masyarakat (Diny Kuslarasaty, 2024). Kinerja pegawai juga dapat dipahami sebagai output dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik, administrasi pemerintahan, serta pembangunan, sehingga kualitas kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kedisiplinan pegawai (Rina Budiarti, 2024). Selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang secara signifikan dapat meningkatkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas (Nurafni Octavia et al., 2023). Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja sesuai dengan prosedur, memanfaatkan sumber daya secara optimal, serta menyelesaikan tugas tepat waktu. Sebaliknya, rendahnya kinerja dapat berdampak pada tidak tercapainya target organisasi serta menurunnya kualitas pelayanan. Menurut Mangkunegara (2016) dalam jurnal (Ekayati, 2026) meliputi :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Kerangka Berpikir**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan Gambar 1, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) merupakan variabel independen yang memengaruhi kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Hubungan antar variabel tersebut dirumuskan dalam bentuk hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung mampu bekerja sesuai aturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik kinerja pegawai.

H2 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, dedikasi, dan keinginan untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya. Hal ini akan mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

H3 : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kombinasi antara kepatuhan terhadap aturan dan dorongan internal dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menguji teori melalui pengukuran variabel dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan prosedur statistik. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Mesuji Sekampung dengan menggunakan skala Likert lima poin, serta didukung oleh dokumen resmi dan literatur yang relevan. Data yang terkumpul dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk memudahkan pengukuran variabel dalam penelitian ini, maka setiap variabel dijabarkan ke dalam definisi operasional yang mencakup indikator dan item pernyataan. Variabel yang digunakan terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) yang diukur menggunakan skala Likert. Adapun definisi operasional variabel disajikan pada tabel berikut.

Table 3. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan	Skala
Disiplin Kerja (X1) (Nyoman et al., 2025)	Sikap dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan dan tanggung jawab kerja yang berlaku di perusahaan	Kehadiran	1. Datang tepat waktu 2. Menyelesaikan tugas tepat waktu	Likert
		Kepatuhan terhadap aturan	1. Mematuhi peraturan 2. Menaati aturan tanpa pengawasan	Likert
		Kepatuhan terhadap standar kerja	1. Melaksanakan tugas sesuai SOP 2. Mengatur diri dalam bekerja	Likert
		Tanggung jawab	1. Tidak menyalahgunakan waktu kerja 2. Menjalankan perintah atasan	Likert
		Etika kerja	1. Menjaga disiplin kerja 2. Bersikap profesional	Likert
Motivasi Kerja (X2) (Christian & Kurniawan, 2021)	Dorongan dalam diri karyawan yang mempengaruhi semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi	Kebutuhan fisiologis	1. Gaji mencukupi 2. Lingkungan kerja nyaman	Likert
		Kebutuhan keamanan	1. Merasa aman 2. Kebijakan keselamatan kerja	Likert
		Kebutuhan sosial	1. Diterima dalam tim 2. Hubungan kerja baik	Likert
		Kebutuhan penghargaan	1. Mendapat apresiasi 2. Kontribusi diakui	Likert
		Aktualisasi diri	1. Kesempatan berkembang 2. Menunjukkan potensi	Likert
Kinerja Karyawan (Y) (Ekayati, 2026)	Hasil kerja karyawan yang dilihat dari kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas	Kuantitas kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan cepat 2. Sesuai target	Likert
		Kualitas kerja	1. Hasil sesuai harapan 2. Minim kesalahan	Likert
		Tanggung jawab	1. Bertanggung jawab 2. Menyelesaikan tugas walau sulit	Likert
		Pelaksanaan tugas	1. Memahami prosedur 2. Mengikuti instruksi	Likert

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Mesuji Sekampung yang berjumlah sekitar 160 orang berdasarkan data kepegawaian tahun 2026. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian (Suryani et al., 2023). Secara matematis, teknik sampling jenuh dinyatakan dengan rumus: $n = N$ di mana n adalah jumlah sampel dan N adalah jumlah populasi. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 160 responden.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dapat diukur serta dianalisis secara statistik untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Data kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Mesuji Sekampung sebagai subjek penelitian.

Proses pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan platform *Google Form*, yang dipilih karena kemudahan dalam distribusi, efisiensi waktu, serta kemampuan dalam merekapitulasi data secara otomatis. Penggunaan *Google Form* juga memudahkan responden dalam mengisi kuesioner kapan saja dan di mana saja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi responden serta meminimalisasi kesalahan dalam penginputan data.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) yang disusun secara terstruktur berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Setiap variabel dijabarkan ke dalam beberapa indikator, yang kemudian dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan yang relevan dengan kondisi objek penelitian. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, di mana responden hanya diminta untuk memilih jawaban yang telah disediakan. Hal ini bertujuan untuk memudahkan proses pengolahan data serta menjaga konsistensi jawaban responden. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima poin, yang terdiri dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Adapun penilaian skala Likert dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Table 4. Skala Likert

No	Kategori Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : (Predi Agustian, 2024)

Skala Likert digunakan karena mampu mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden

terhadap suatu fenomena secara lebih terstruktur. Selain itu, skala ini juga memudahkan dalam proses kuantifikasi data sehingga dapat dianalisis menggunakan teknik statistik. Sebelum kuesioner disebarluaskan secara luas, instrumen penelitian terlebih dahulu disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, sehingga setiap item pernyataan memiliki dasar konseptual yang jelas. Selanjutnya, data yang diperoleh dari kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar layak dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Dengan metode pengumpulan data ini, diharapkan data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi sebenarnya di lapangan serta mampu mendukung analisis mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara akurat.

Metode Analisis Data

Proses pengolahan data dilakukan melalui aplikasi SPSS versi 26. Analisis dimulai dengan Pendekatan deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden dan distribusi data jawaban. Selanjutnya dilakukan uji statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel, yang meliputi:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (M. Jusmansyah, 2024). Pengujian validitas dilakukan terhadap setiap item pernyataan kuesioner dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Kriteria pengujian yaitu:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

Sedangkan Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 26. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji normalitas, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $>$ 0,05.
2. Uji multikolinearitas, bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $>$ 0,10 dan *VIF* $<$ 10 (Mardiatmoko, 2020).
3. Uji heteroskedastisitas, bertujuan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians *residual* dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $>$ 0,05. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis regresi linear berganda (Oktafiyana & Paludi, 2024).

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan (Wibowo & Ramadhani, 2024). Model persamaan regresi linear berganda yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y = Minat Penggunaan

a = Nilai Konstanta

$b_1..b_4$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

e = Error

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang meliputi:

1. Uji t (parsial), bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dasar pengambilan keputusan yaitu:

a) Jika t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima.

b) Jika t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak.

2. Uji F (simultan), bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

a) Jika F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

b) Jika F hitung < F tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penelitian merupakan bagian yang menjelaskan hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner penelitian. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26 untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil pengujian tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah serta membuktikan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, di mana item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Pada penelitian ini, jumlah responden sebanyak 160 orang sehingga derajat bebas (df) diperoleh dengan rumus:

$$df = n - 2 = 160 - 2 = 158$$

Berdasarkan nilai $df = 158$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,155. Dengan demikian, item pernyataan dinyatakan valid apabila memenuhi ketentuan: $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = 0,155$. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen penelitian dianggap konsisten dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang Korelasi (r)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	10	0,548 – 0,641	Valid ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = 0,155$)
Motivasi Kerja (X2)	10	0,546 – 0,622	Valid ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = 0,155$)
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,698 – 0,789	Valid ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = 0,155$)

Sumber: Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.2, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,155. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Nilai korelasi masing-masing item juga menunjukkan hubungan yang kuat terhadap total skor variabel, sehingga instrumen penelitian dinilai mampu mengukur variabel penelitian secara baik dan konsisten.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	10	0,969	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	10	0,970	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,946	Reliabel

Sumber: Olah Data Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,969, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,970, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,946. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6, sehingga seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai apakah data memenuhi persyaratan dan asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Normalitas

Uji	Statistik	Sig.	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,055	0,200	Data berdistribusi normal

Sumber: Olah Data Peneliti (2026)

Hasil uji normalitas yang ditampilkan dalam Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk sebesar 0,200. Karena kedua nilai tersebut melebihi ambang batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *residual* dari model regresi mengikuti distribusi normal. Artinya, asumsi normalitas telah terpenuhi dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam analisis regresi linear berganda.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Olah Data Peneliti (2026)

Hasil analisis pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk setiap variabel berada di bawah angka 10, sementara nilai *Tolerance* melebihi 0,10. Kedua indikator ini menggambarkan bahwa hubungan antar variabel independen masih dalam batas wajar dan tidak saling tumpang tindih secara berlebihan. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gangguan multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,967	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,516	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data Peneliti (2026)

Hasil Tabel 4.6, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi (*p-value*) variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat bukti yang menunjukkan adanya pelanggaran asumsi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan (Baktiar, 2024). Selain itu, analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Sig.
(Constant)	-1.913	0.249
Disiplin Kerja	0.454	0.000
Motivasi Kerja	0.410	0.000

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

$$Y = -1,913 + 0,454 + 0,410 + e$$

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -1,913 yang berarti apabila variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dianggap bernilai 0, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar -1,913. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,454 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,454. Selanjutnya, nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,410 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,410. Nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,000 dan Motivasi Kerja sebesar 0,000, yang berarti kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 8. Uji t (Parsial)

Variabel	t	Sig.
(Constant)	-1.158	0.249
Disiplin Kerja	12.123	0.000
Motivasi Kerja	10.975	0.000

Sumber: Olah Data Peneliti (2026)

Nilai t tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df) sebesar 157 yang dihitung dari jumlah sampel sebanyak 160 responden dikurangi jumlah variabel independen dan satu konstanta ($df = n - k - 1$). Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai t tabel sebesar 1,975.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.8, variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $12,123 > 1,975$ (t tabel) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $10,975 > 1,975$ (t tabel) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.

Tabel 9. Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
Regression	134.080	0.000
Residual		
Total		

Sumber: Olah Data Peneliti (2026)

Nilai F tabel diperoleh berdasarkan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), jumlah variabel independen (k) sebanyak 2 sehingga diperoleh derajat kebebasan pembilang (df_1) = 2, dan jumlah sampel sebanyak 160 responden sehingga derajat kebebasan penyebut (df_2) = $n - k - 1 = 160 - 2 - 1 = 157$. Berdasarkan nilai $df_1 = 2$ dan $df_2 = 157$ pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,05.

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.9, diperoleh nilai F hitung sebesar $134,080 > 3,05$ (F tabel) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R^2)

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	Std. Error of the Estimate
0.794	0.631	0.626	5.918

Sumber: Olah Data Peneliti (2026)

Hasil uji pada Tabel 4.10 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,626, yang menunjukkan bahwa sebesar 62,6% variasi dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sementara sisanya sebesar 37,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti. Nilai R sebesar 0,794 juga mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, nilai *R Square* sebesar 0,631 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian dilakukan untuk menjelaskan dan menginterpretasikan hasil analisis data yang telah diperoleh. Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian hasil penelitian dengan teori serta penelitian terdahulu yang relevan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, pembahasan juga digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai kondisi empiris yang terjadi pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,454 dan nilai t hitung sebesar 12,123. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Disiplin kerja yang tercermin melalui indikator kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, kepatuhan terhadap standar kerja, tanggung jawab kerja, dan etika kerja mampu mendorong pegawai bekerja lebih efektif, teratur, dan produktif. Pegawai yang hadir tepat waktu, mematuhi peraturan organisasi, serta melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan teori Muizu (2016) dalam jurnal (Nyoman et al., 2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui indikator kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, kepatuhan terhadap standar kerja, tanggung jawab kerja, dan etika kerja. Semakin baik penerapan disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Puspita et al. (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab dan komitmen pegawai dalam bekerja. Selain itu, penelitian Sahwani et al. (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai dalam

organisasi. Penelitian lain oleh Dewi Ambarwati (2026) juga menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu unsur penting dalam mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,410 dan nilai t hitung sebesar 10,975. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja, dedikasi, serta tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja dalam penelitian ini tercermin melalui kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pegawai yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi, memperoleh rasa aman dalam bekerja, memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, mendapatkan penghargaan atas hasil kerja, serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan teori Maslow yang dikutip dalam jurnal Christian dan Kurniawan (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Semakin tinggi tingkat pemenuhan kebutuhan tersebut, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Esisuarni (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena mampu mendorong semangat kerja, produktivitas, dan kualitas hasil kerja pegawai. Selain itu, penelitian Hendra Irawan (2024) juga menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan motivasi rendah. Penelitian lain oleh Prasetyani (2025) juga menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 134,080 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted *R Square* sebesar 0,626 yang berarti bahwa sebesar 62,6% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung.

Kinerja pegawai dalam penelitian ini tercermin melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi dan motivasi kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, memahami prosedur kerja, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik, pegawai akan lebih produktif, efektif, dan profesional dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi

dapat tercapai secara optimal. Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2016) dalam jurnal (Ekayati, 2026) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Semakin baik kualitas disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Putu Candra Wiguna Antara et al. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada instansi sektor publik. Selain itu, penelitian Wibowo dan Ramadhani (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu mendorong pegawai bekerja lebih produktif, fokus, dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, seperti hadir tepat waktu, mematuhi aturan kerja, melaksanakan tugas sesuai standar operasional prosedur, serta memiliki tanggung jawab dan etika kerja yang baik, cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja yang didukung oleh kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial yang baik, penghargaan, serta kesempatan aktualisasi diri mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat mendorong terciptanya kinerja pegawai yang lebih efektif, produktif, dan profesional dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung disarankan untuk terus meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pengawasan kerja, penerapan aturan secara konsisten, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil. Selain itu, instansi juga perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan apresiasi atas hasil kerja pegawai, serta menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi dan karier. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja sehingga hasil penelitian dapat menjadi lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Baktiar, I. H. (2024). *Membentuk Kesetiaan Dan Keputusan : Strategi*. 2(2), 1–60.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Number 2).
- Dewi Ambarwati, D. F. P. (2026). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Semarang. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan*

Pelayanan Publik, 13.

- Diny Kuslarasaty, M. R. L. H. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Bbwsms Provinsi Lampung. *Jurnal Educatio*, 3.
- Ekayati, N. M. M. A. S. R. (2026). Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3.
- Esisuarni, H. A. N. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17.
- Helmi Dharmawan, B., Hidayat Nugroho, R., Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, F., Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional, P., & Timur, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5, 83. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i1.1253>
- Hendra Irawan, I. W. A. S. N. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*, 7(2). <http://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/jrktl>
- Luthfi Maadjid Abdullah, A. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan Pelayanan Publik*, IX.
- M. Jusmansyah. (2024). Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Total Asset Turnover dan Return On Equity terhadap Harga Saham. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(4), 85–102. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i4.401>
- Madyoningrum, A. W., Azizah, R., Tinggi, S., Al-Madani, I. E., & Lampung, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Bisnis & Manajemen* (Vol. 12). <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis328>
- Nurafni Octavia, A., Prihatini, P., & Cahyani Saraswati, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Cv Tri Setya Abadi. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 02(01).
- Nyoman, I., Tangkas, B., Yana, M., Lamtiar, S., Rifandy, M. A., Dharmawan, R. A., Studi D-iii, P., Bangunan, T., Landasan, D., Penerbangan, P., & Curug, I. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Bandar Udara. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6), 952–960. <https://doi.org/10.62017/merdeka>
- Oktafiyana, N., & Paludi, S. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Electronic Word Of Mouth Dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Rumah Sakit *Human Capital Development*, 11(3), 1–13.
- Prasetyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 8, Number 2).
- Predi Agustian. (2024). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu Skripsi*.
- Puspita, R., Darmawan, S., & Maliki, U. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi*, 7, 215–223.
- Putu Candra Wiguna Antara, I., Made Widiantra, I., Nur Fakhrurozi, R., Made Suidarma, I., Studi Manajemen Bisnis Internasional, P., Administrasi Bisnis, J., & Negeri Bali, P. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort A R T I C L E I N F O. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan*

-
- Bisnis*, 9(1), 33–45. <https://doi.org/10.38043/jimb>
- Rina Budiarti, M. A. Y. F. (2024). Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Kecamatan Banua Lawas Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Negara*, 6.
- Sahwani, M., Muftofa, A., Kunci, K., & kerja, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cipta Saka Raharja Cibinong. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2.
- Sukrilah, P., Ariyo Bimo, W., & Firdaus, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2.
- Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Wibowo, W. A. S., & Ramadhani, Y. C. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cantika Anggun Karya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(3), 259–273. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i3.6971>