

Peran Disiplin Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Way Kanan

Bustami Zainuddin¹, Lidia Sari²

Program Studi Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Email : bustamiZ2023@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Way Kanan. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya peningkatan mutu pelayanan publik yang menuntut aparatur memiliki kinerja optimal, profesional, serta berintegritas tinggi. Motivasi kerja dianggap sebagai faktor internal yang mendorong semangat, tanggung jawab, dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas, sedangkan disiplin kerja berperan sebagai mekanisme pengendali yang memperkuat keterkaitan antara motivasi dan hasil kerja yang dicapai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai DPMPTSP Kabupaten Way Kanan, dengan metode pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan metode Moderated Regression Analysis (MRA) guna menguji pengaruh langsung maupun efek moderasi antarvariabel.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai sig. 0,427 > 0,05) dengan kontribusi sebesar 1,3%. Disiplin kerja juga tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut (nilai sig. interaksi 0,340 > 0,05). Meskipun demikian, setelah memasukkan variabel moderasi, nilai koefisien determinasi (R^2) meningkat menjadi 0,099 atau 9,9%, menandakan adanya peningkatan kontribusi meskipun belum signifikan secara statistik. Hasil ini mengimplikasikan bahwa kinerja pegawai di lingkungan DPMPTSP Kabupaten Way Kanan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan sistem penghargaan organisasi.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja pegawai.

ANALYSIS OF THE ROLE OF CAPITAL STRUCTURE, OPERATIONAL CASH FLOW AND COMPANY SIZE TOWARDS THE INCREASE IN COMPANY PROFIT

Bustami Zainuddin¹, Lidia Sari²

Program Studi Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Email : bustamiZ2023@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of work motivation on employee performance with work discipline as a moderating variable at the Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMPTSP) of Way Kanan Regency. The research background is grounded in the importance of improving the quality of public services, which requires employees to perform optimally, professionally, and with integrity. Work motivation is viewed as an internal factor that drives

enthusiasm, responsibility, and commitment in carrying out tasks, while work discipline functions as a controlling mechanism that may strengthen the relationship between motivation and performance outcomes.

This research employed a quantitative approach with an associative design. The population consisted of all employees at DPMPTSP Way Kanan Regency, and the sampling technique used was the saturated sampling method. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale, and the analysis was conducted using Moderated Regression Analysis (MRA) to test both the direct influence and the moderating role among the variables.

The findings revealed that work motivation did not have a significant effect on employee performance ($\text{sig. } 0.427 > 0.05$) with a contribution of 1.3%. Furthermore, work discipline was not proven to moderate the relationship between work motivation and employee performance (interaction $\text{sig. } 0.340 > 0.05$). However, after the moderating variable was included, the coefficient of determination (R^2) increased to 0.099 or 9.9%, indicating a slight improvement in contribution, though statistically insignificant. These results suggest that employee performance at DPMPTSP Way Kanan Regency is more influenced by other factors such as leadership style, work environment, and the reward system applied within the organization.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks instansi pemerintahan, kinerja aparatur berperan penting dalam menciptakan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama bagi lembaga pemerintah, termasuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Way Kanan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan serta menjadi indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Motivasi kerja memegang peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Menurut teori motivasi, dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki seseorang akan memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik karena memiliki kesadaran intrinsik untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Namun, motivasi yang tidak diiringi dengan disiplin kerja dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan. Disiplin kerja diperlukan sebagai mekanisme pengendali agar pegawai tetap konsisten dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan standar organisasi.

Dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan terkait kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Way Kanan. Beberapa pegawai menunjukkan kurangnya kedisiplinan dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, serta belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang muncul akibat faktor internal, seperti kepuasan kerja dan kebutuhan aktualisasi diri, maupun faktor eksternal, seperti sistem penghargaan, pengawasan, dan lingkungan kerja. Permasalahan ini menimbulkan kesenjangan antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun hasilnya tidak selalu konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja

(Rahman & Hidayat, 2023; Siregar, 2022), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan apabila tidak disertai dengan disiplin kerja yang baik (Ikhsan et al., 2024). Ketidakkonsistenan temuan tersebut menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut mengenai peran disiplin kerja sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Way Kanan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan masukan praktis bagi pemerintah daerah dalam merancang strategi peningkatan kinerja aparatur berbasis motivasi dan kedisiplinan kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat seseorang untuk berperilaku dan bekerja guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi publik, motivasi kerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga mencerminkan dedikasi pegawai terhadap tanggung jawab sosial dan pelayanan kepada masyarakat.

Teori kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi secara hierarkis, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam instansi pemerintahan, pegawai yang telah terpenuhi kebutuhan dasar dan keamanannya akan terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja serta mencari penghargaan dan pengakuan dari atasan maupun rekan kerja. Herzberg menambahkan bahwa faktor motivator seperti penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja dibandingkan faktor pemeliharaan seperti gaji dan kondisi kerja.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku positif, berinisiatif, dan memiliki komitmen terhadap pencapaian target organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menimbulkan sikap apatis, penurunan produktivitas, dan ketidakterlibatan dalam pekerjaan. Dalam lingkungan birokrasi pemerintah, motivasi kerja sering kali dipengaruhi oleh sistem penghargaan, kejelasan karier, serta kepemimpinan yang mampu memberikan teladan dan arahan yang jelas.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Misalnya, Joni menyatakan bahwa pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih efisien dan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap hasil kerja (Joni & Parella, 2022). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada faktor penguat seperti kedisiplinan dan lingkungan organisasi.

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku ketaatan pegawai terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Rivai menjelaskan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dan kesediaan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan guna mencapai efisiensi kerja (Rivai, 2021). Dalam instansi pemerintahan, disiplin kerja menjadi cerminan profesionalisme aparatur dan berperan penting dalam menjaga kelancaran pelaksanaan tugas serta tanggung jawab pelayanan publik.

Kedisiplinan dapat dibentuk melalui dua pendekatan, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif berfokus pada pembinaan dan penanaman nilai-nilai kepatuhan agar pelanggaran tidak terjadi, sedangkan disiplin korektif berkaitan dengan tindakan perbaikan terhadap pelanggaran yang sudah dilakukan. Penerapan disiplin kerja yang konsisten akan membentuk budaya organisasi yang tertib, menghargai waktu, serta mendorong efektivitas kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan antara lain kepemimpinan,

keteladanan, keadilan, penghargaan, dan sanksi. Pegawai yang merasakan adanya keadilan dan penghargaan dari organisasi cenderung memiliki disiplin yang lebih baik. Selain itu, pengawasan yang teratur dan komunikasi yang terbuka juga berkontribusi dalam menjaga kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Yeni et al., menemukan bahwa Studi ini memberikan kontribusi signifikan bagi praktik ilmiah dan manajerial dengan menyediakan bukti empiris dan rekomendasi bagi manajer untuk mengembangkan kebijakan yang mendorong produktivitas kerja (Yeni et al., 2024). Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai variabel penting yang memperkuat pengaruh antara motivasi dan kinerja.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara, kinerja mencerminkan kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sutedjo & Mangkunegara, 2018). Dalam sektor publik, kinerja pegawai berkaitan erat dengan efektivitas pelaksanaan program pemerintah serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi motivasi, kompetensi, disiplin kerja, kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan dan motivasi tinggi akan lebih mudah mencapai target kerja dibandingkan dengan mereka yang kurang terdorong secara internal. Namun, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, melainkan juga oleh sistem manajemen dan budaya kerja yang mendukung.

Indikator kinerja pegawai mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pencapaian indikator tersebut, semakin baik pula kinerja pegawai secara keseluruhan. Dalam konteks DPMPTSP Kabupaten Way Kanan, kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana pelayanan publik dapat diberikan secara cepat, tepat, dan transparan sesuai prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Beberapa penelitian seperti oleh Hendari menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada motivasi semata, melainkan juga pada faktor disiplin dan dukungan organisasi (Hendari & Mazni, 2022). Oleh karena itu, pengujian empiris terhadap peran moderasi disiplin kerja dalam hubungan antara motivasi dan kinerja menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana variabel tersebut memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi terhadap hasil kerja pegawai.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang telah dirumuskan secara sistematis berdasarkan teori yang ada. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif menekankan pada pengukuran yang objektif terhadap fenomena sosial melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik (Waruwu et al., 2025). Sementara itu, penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat serta peran variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Dalam konteks penelitian ini, variabel independen adalah motivasi kerja (X^1), variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y), dan variabel moderasi adalah disiplin kerja (X^2). Model penelitian ini dirancang untuk menganalisis sejauh mana disiplin kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Way Kanan.

Penelitian dilaksanakan di lingkungan kerja DPMPTSP Kabupaten Way Kanan, karena instansi ini memiliki peran strategis dalam memberikan layanan publik di bidang investasi dan

perizinan terpadu. Selain itu, DPMPTSP dipilih karena masih terdapat perbedaan tingkat kinerja antarpegawai yang dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kedisiplinan kerja.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai DPMPTSP Kabupaten Way Kanan. Berdasarkan data kepegawaian terakhir, jumlah total pegawai yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh aparatur tetap dan tenaga kontrak yang aktif bekerja pada tahun berjalan. Karena ukuran populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pendekatan ini dipandang tepat karena mampu menggambarkan kondisi faktual organisasi secara menyeluruh.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, laporan kinerja instansi, serta literatur ilmiah yang relevan dengan penelitian ini. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert lima poin, di mana responden diminta memberikan tingkat persetujuan terhadap setiap pernyataan, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Teknik ini dipilih karena memudahkan pengukuran persepsi dan sikap pegawai terhadap motivasi, disiplin, dan kinerja mereka.

Untuk memastikan kejelasan konsep dan kemudahan dalam pengukuran, setiap variabel dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut: 1) Motivasi Kerja (X1) — didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator pengukurannya meliputi kebutuhan prestasi, tanggung jawab, penghargaan, dan pengembangan diri, 2) Disiplin Kerja (X2) — diartikan sebagai tingkat kepatuhan dan konsistensi pegawai dalam menaati peraturan, tata tertib, serta etika kerja di lingkungan organisasi. Indikatornya mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, dan sikap terhadap perintah pimpinan, 3) Kinerja Pegawai (Y) — diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan kualitas, kuantitas, efektivitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan sasaran organisasi. Definisi operasional ini menjadi dasar dalam penyusunan instrumen kuesioner serta analisis statistik.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian. Setiap item pernyataan diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel dengan akurat dan konsisten. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Teknik MRA digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya peran variabel moderasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Persamaan regresi moderasi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3(X_1 \times X_2)+e$

Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik (misalnya SPSS) untuk memperoleh nilai signifikansi, koefisien determinasi (R^2), serta efek moderasi dari variabel disiplin kerja.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas and Reliabilitas

Variabel	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
X1.1	0,755		
X1.2	0,632		
X1.3	0,637		
X1.4	0,650		

X1.5	0,580		
X1.6	0,840		
X1.7	0,598		
X1.8	0,681		
X1.9	0,570		
X1.10	0,628		
M1.1		0,708	
M1.2		0,662	
M1.3		0,686	
M1.4		0,707	
M1.5		0,708	
M1.6		0,614	
M1.7		0,838	
M1.8		0,690	
M1.9		0,770	
M1.10		0,582	
Y1.1.			0,747
Y1.2			0,734
Y1.3			0,802
Y1.4			0,802
Y1.5			0,714
Y1.6			0,789
Y1.7			0,782
Y1.8			0,831
Y1.9			0,780
Y1.10			0,688
Cronbach Alpha	0,737	0,738	0,768

Sumber : Data Diolah, 2025.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,427 ($> 0,05$) dan kontribusi pengaruh sebesar 1,3%. Secara teoritis, temuan ini menunjukkan bahwa dorongan motivasional individu belum mampu diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja yang nyata. Hal ini sejalan dengan pandangan Herzberg dalam teori dua faktor, yang menyatakan bahwa motivasi internal seperti kebutuhan akan pencapaian dan pengakuan belum tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerja apabila faktor eksternal seperti kondisi kerja dan kebijakan organisasi belum mendukung. Dengan demikian, kinerja pegawai di DPMPTSP Way Kanan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh aspek struktural dan kontekstual, bukan semata faktor psikologis individu.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai (nilai interaksi sig. 0,340 $> 0,05$). Secara teoritis, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja di instansi tersebut mungkin bersifat normatif—lebih berorientasi pada kepatuhan terhadap aturan daripada pembentukan perilaku produktif yang berkelanjutan.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Sari dan Maudinah yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sektor publik (May Sari, Wuryaningsih Dwi Sayekti, 2019) (Maudinah & Martono, 2024). Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh variasi konteks organisasi, budaya kerja, serta sistem penghargaan yang berlaku di DPMPTSP Way Kanan. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya bukti empiris bahwa efektivitas motivasi dan disiplin terhadap kinerja sangat bergantung pada konteks

organisasi dan mekanisme manajerial yang mendukungnya.

Tabel 2 Hasil uji Regresi
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
Model		B	Std. Error		t	Sig.
1	(Constant)	33.466	7.077		4.729	.000
	X	.145	.181	.114	.802	.427

a. Dependent Variable: Y

Tabel 3 Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.114 ^a	.013	-.007	7.418

a. Predictors: (Constant), X

Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : diketahui nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar $0,427 > 0,05$ maka kesimpulannya bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan nilai R Square sebesar 0,013 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 13%.

Tabel 4 Hasil uji Regresi dengan variabel moderasi

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	-1.854	30.738		-.060	.952
	X	.745	.768	.585	.970	.337
	M	1.038	.793	1.003	1.309	.197
	motivasikerja*disiplinkerja	-.019	.019	-1.065	-.964	.340

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.315 ^a	.099	.042	7.235

a. Predictors: (Constant), motivasikerja*disiplinkerja, X, M

Diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja sebesar $0,340 > 0,05$ maka kesimpulannya bahwa variabel disiplin kerja tidak mampu memoderasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan nilai R Square sebesar 0,099 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja setelah adanya variabel moderasi (disiplin kerja) terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 99%, maka dbisa disimp;ulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi (disiplin kerja) dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menggambarkan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki pegawai belum cukup kuat untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang berarti. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain seperti kepemimpinan, sistem penghargaan, atau kondisi lingkungan kerja yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja.

Secara teoretis, hasil ini berbeda dengan pandangan Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong utama perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi (Wan Dedi Wahyudi, 2019). Ketidaksesuaian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di DPMPTSP belum dikelola secara optimal, misalnya dalam hal pemberian penghargaan yang layak, kejelasan karier, serta pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Penelitian ini mendukung hasil studi oleh Nurnaningsih, yang menemukan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak disertai dengan dukungan organisasi yang kuat. Dengan demikian, meskipun motivasi merupakan faktor penting, efeknya terhadap kinerja dapat menjadi lemah jika lingkungan kerja tidak mendukung (Nurnaningsih & Putra, 2017).

b. Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan yang ada di lingkungan DPMPTSP belum cukup berperan sebagai penguat antara motivasi dan hasil kerja. Disiplin yang diterapkan mungkin masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek perilaku kerja yang mendalam, seperti tanggung jawab dan inisiatif individu.

Secara konseptual, disiplin kerja diharapkan dapat menjaga konsistensi perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Rivai, kedisiplinan berfungsi sebagai pengendali agar pegawai tetap berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, n.d.). Namun, dalam temuan ini, disiplin belum memberikan efek penguatan terhadap motivasi, yang dapat disebabkan oleh pelaksanaan aturan yang belum konsisten, kurangnya keteladanan pimpinan, atau lemahnya sistem penghargaan dan sanksi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Ikhsan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel moderasi, terutama dalam organisasi yang masih menghadapi tantangan dalam penerapan budaya kerja berbasis kinerja. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja perlu diiringi dengan pendekatan manajerial yang lebih partisipatif, pembinaan berkelanjutan, dan komunikasi organisasi yang efektif (Muhammad Ikhsan, 2024).

c. Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Way Kanan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup **gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan**. Kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif dapat menumbuhkan semangat kerja, sementara lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai.

Selain itu, sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat menjadi pemicu motivasi intrinsik pegawai untuk bekerja lebih baik. Apabila aspek-aspek tersebut belum berjalan optimal, maka dampaknya dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan kinerja tidak dapat hanya bergantung pada motivasi atau disiplin secara terpisah, melainkan perlu

pendekatan yang lebih komprehensif melalui sinergi antara faktor individu, organisasi, dan kebijakan manajerial.

D. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Way Kanan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki pegawai belum cukup kuat untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang berarti. Artinya, meskipun pegawai memiliki dorongan internal untuk bekerja dengan baik, hal tersebut belum terwujud dalam kinerja optimal karena belum didukung oleh faktor lingkungan organisasi yang kondusif.
2. Disiplin kerja tidak memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai di lingkungan DPMPTSP belum cukup berfungsi sebagai penguat hubungan antara motivasi dan hasil kerja. Kemungkinan, penerapan aturan dan sistem kedisiplinan belum dilakukan secara konsisten atau belum disertai pembinaan yang memadai.
3. Secara keseluruhan, kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Way Kanan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta dukungan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu dilakukan secara holistik dengan memperhatikan berbagai aspek yang berkontribusi terhadap perilaku dan produktivitas pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja memang berperan penting dalam teori manajemen sumber daya manusia, namun dalam konteks birokrasi publik, pengaruhnya sangat bergantung pada sistem manajerial, budaya organisasi, dan kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendari, N., & Mazni, A. (2022). *Disiplin Kerja dan Dukungan Organisasi : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji*. September.
- Joni, R., & Parella, E. (2022). *COMPETENCE AND MOTIVATION ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE ECONOMIC SECTION OF LAMPUNG* Civil servants are not only required to have competence , they are also required especially have several obstacles faced by employees in the Economic Section of Central Lampung Regency , low motivation , this can be seen the and of development . This is in line with the motivation will be responsible for their achieve goals. 6(1).
- Maudinah, I., & Martono, A. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . SURYA TEGUH MANDIRI DI KOTA TANGERANG* THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . SURYA TEGUH MANDIRI IN TANGERANG CITY. November, 5697–5711.
- May Sari, Wuryaningsih Dwi Sayekti, A. N. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT XXX*. 7(4), 515–520.
- Muhammad Ikhsan, S. (2024). *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja melalui Variabel Intervening Komitmen Organisasi (Studi pada Guru Yayasan Pondok pesantren di kec. Pungging, kab. Mojokerto*. 1(2), 157–166.
- Nurnaningsi, N., & Putra, P. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Tunjangan Kinerja*

- Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama.* 4, 41–51.
<https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.189>
- Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, L. N. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM) – I BUKITBARISAN MEDAN.*
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 11–22.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715/5411>
- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Wan Dedi Wahyudi, Z. T. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wan.* 2(1), 31–44.
- Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan.* 10, 917–932.
- Yeni, C., Mohammad, T., Akbar, A., & Lina, R. (2024). *Advances in Human Resource Management Research Work Discipline on Employee Performance Through Work Productivity.* 2(3), 166–178.