

KINERJA PEGAWAI DIPENGARUHI OLEH DISIPLIN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KETENAGAKERJAAN

Andriani Syariy Suhendra ¹⁾ dan Eddy Sanusi Silitonga ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: andrianisyariy13@gmail.com ¹⁾; eddysanusi23@gmail.com ²⁾

Submit : 24 Juli 2025, Review : 20 Agustus 2025, Publish : 25 Agustus 2025

ABSTRACT

This research was conducted to determine whether employee performance at the Human Resources Development Center for Employment is influenced by work discipline through work motivation. The data analysis method used path analysis. The research results show that: 1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance; 2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance; 3) Work discipline has a positive and significant effect on work motivation; and 4) work discipline influences employee performance through work motivation at the Center for Human Resources Development and Employment.

Keywords: Work discipline (;) work motivation (;) employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan dipengaruhi oleh disiplin kerja melalui motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; dan 4) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Disiplin kerja (;) motivasi kerja (;) kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, sehingga manusia merupakan faktor strategis dalam suatu kegiatan organisasi. Dalam organisasi mempunyai tujuan yang terstruktur dan saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Para pegawai sangat diharapkan oleh instansi mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengakibatkan penurunan pada kinerja pegawai yang akan mempengaruhi kerugian pada suatu organisasi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021, tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan merupakan unsur pendukung tugas Kementerian



Ketenagakerjaan di Bidang Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Ketenagakerjaan melalui Sekretaris Jenderal. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, serta pemantauan evaluasi dan pelaporan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia ketenagakerjaan. Oleh karena itu pegawai dituntut kompeten dalam bidangnya masing-masing agar pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan sesuai dengan kebutuhan dan tepat sasaran.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang telah dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan oleh seorang pegawai baik dalam instansi pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang maupun swasta dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan rasa tanggung jawab sesuai tugas yang telah diberikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2017), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik hasil kerja pegawai maka akan semakin mudah untuk tercapainya suatu tujuan dalam instansi, begitupun sebaliknya apabila jika kinerja pegawai kurang baik maka akan menghambat tercapainya tujuan dan hasil yang diterima tidak sesuai dengan keinginan dalam instansi tersebut.

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017), yaitu sebagai berikut: 1) Kualitas; Seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; 2) Kuantitas; Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan seorang pegawai masing-masing dalam mengerjakan pekerjaannya; 3) Pelaksanaan tugas; Seberapa mampu pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak melakukan kesalahan; dan 4) Tanggung jawab; Seorang pegawai memiliki tanggung jawab terhadap kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

Salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai adalah disiplin dalam pekerjaan. Disiplin kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai menjadi kurang maksimal. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi akan berusaha agar para pegawai dapat bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Disiplin yang baik merupakan tanggung jawab pegawai terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016), menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan dalam suatu organisasi menjadi tolak ukur hidupnya norma, tata tertib dan peraturan organisasi yang berhubungan dengan orang – orang dalam organisasi. Disiplin berasal dari diri pegawai itu sendiri. Salah satu bentuk disiplin adalah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri dalam mengikuti peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Jadi disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh – sungguh dengan didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta perilaku yang seharusnya berlaku dalam lingkungan tertentu. Disiplin kerja tidak hanya dilihat melalui absensi tetapi bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) yaitu sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu; Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari waktu masuk kerja, waktu



istirahat kerja dan waktu pulang kerja sesuai waktu yang berlaku; 2) Taat terhadap peraturan perusahaan; Taat terhadap peraturan perusahaan merupakan peraturan dasar seseorang dalam berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan; 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; Melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tanggung jawab dan tugas serta cara berhubungan dengan kerjaan lain; dan 4) Taat terhadap peraturan lainnya; Mentaati peraturan perundang-undangan yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Dalam memberikan motivasi diperlukan dalam setiap organisasi. Terwujudnya motivasi yang tinggi dalam suatu organisasi tidak datang dengan sendirinya, namun pegawai harus diberikan apresiasi atau imbalan jasa yang pantas, dibina dan dibimbing serta diberikan pengarahan dengan baik. Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan – peraturan dan norma – norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Oleh karena itu sangat penting bagi pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan untuk tetap meningkatkan disiplin pegawai melalui motivasi yang tinggi agar melakukan pekerjaan dengan baik dan tercapai sesuai dengan visi dan misi yang berlaku.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi kerja. Motivasi dan kinerja merupakan dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mengisyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Menurut Mc. Clelland dalam Sedermayanti (2017), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau pendorong semangat kerja dengan menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan sebagai hasil dari pengalaman hidup pribadinya masing – masing seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila pegawai tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya jika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi juga. Menurut Mc.Clelland dalam Sedermayanti (2017), bahwa indikator motivasi kerja dapat diukur, yaitu sebagai berikut: 1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*); Keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik untuk meraih prestasi karena prestasi menjadi salah satu indikasi bahwa seseorang memiliki motivasi kerja; 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*); Kekuasaan menjadi salah satu pengaruh pada motivasi kerja sehingga dengan bekerja seseorang akan mendapatkan kekuasaan atas finansialnya sendiri; 3) Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*); merupakan hubungan sebagai anggota atau lainnya dengan kata lain keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan bersahabat dan hangat dengan orang lain.

Selain itu, dengan tingginya tingkat disiplin kerja pegawai maka akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga secara tidak langsung akan membuat kinerja pegawai akan semakin meningkat. Disiplin kerja dan motivasi kerja yang menjadi faktor penting terhadap kinerja pegawai yang dapat berkontribusi dalam keberhasilan akan tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan bersama.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja melalui motivasi kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan memakai analisis jalur (*Path Analysis*), untuk menjelaskan hubungan antara variabel



disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai di perusahaan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan sebanyak 67 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel yang digunakan adalah semua pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018). Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 67 responden tentang instrumen disiplin kerja, dengan jumlah 8 butir pernyataan; motivasi kerja 6 butir pernyataan dan kinerja pegawai 8 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r kritis 0,30.

Hasil uji reliabilitas

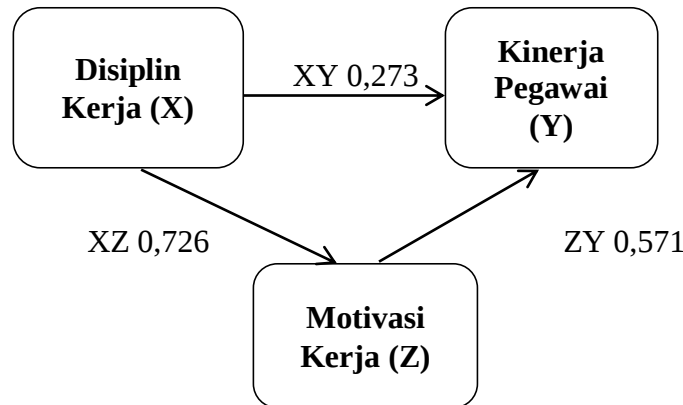
Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* positif dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat dianggap baik dan reliabel, dan seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.846	Reliabel
Motivasi Kerja	0.767	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.840	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Analisis jalur



Gambar 2: Hasil Analisis Jalur Substruktur 2

Berdasarkan hasil perhitungan diagram jalur tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Untuk menghitung pengaruh langsung (*direct effect*), digunakan formula sebagai berikut: 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja $X \rightarrow Z = 0.726$; 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai $X \rightarrow Y = 0.273$; 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai $Z \rightarrow Y = 0.571$; 4) Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau (*indirect effect*), digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,726 \times 0,571) = 0.415$; dan 5) Pengaruh Total (*total effect*), Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja: $(X \rightarrow Y) + (X \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,273 + (0,726 \times 0,571) = 0,273 + 0,415 = 0,688$. Persamaan struktural untuk model persamaan tersebut adalah: 1) $Z = 0,726 + \varepsilon_1$, 2) $Y = 0,273 + 0,571 + \varepsilon_2$

Hasil pengujian hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pertama

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh secara langsung disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,273X$. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,273, berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan sebesar 0,273 kali atau sebaliknya. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,016 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat dilihat dari t_{tabel} dan t_{hitung} yaitu t_{hitung} sebesar 2,466 dan t_{tabel} sebesar 1,997. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan.

Hasil pengujian hipotesis kedua

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh secara langsung motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,571Z$. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,571, berarti setiap ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ketenagakerjaan sebesar 0,571 kali atau sebaliknya. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat dilihat dari t_{tabel} dan t_{hitung} yaitu t_{hitung} sebesar 5,148 dan t_{tabel} sebesar 1,997. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh secara langsung disiplin kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) menghasilkan model sebagai berikut: $Z = 0,726X$. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,726, berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka akan meningkatkan motivasi kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan sebesar 0,726 kali. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 dan dapat dilihat dari t_{tabel} dan t_{hitung} yaitu t_{hitung} sebesar 8,501 dan t_{tabel} sebesar 1,997. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan.

Hasil pengujian hipotesis keempat

Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) menghasilkan model sebagai berikut: $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,726 \times 0,571) = 0,415$. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan pengaruh langsung dari disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) atau PYX adalah sebesar 0,273. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) atau $PXYZ$ adalah sebesar 0,415. Karena melalui variabel *intervening* yaitu motivasi kerja (Z). Pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ($0,628 \times 0,178$) = 0,415 melalui motivasi kerja. Atau dengan kata lain motivasi kerja (Z) dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja (X) dan kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan disiplin kerja akan mendukung peningkatan kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan karyawan datang dan pulang tepat waktu pada jam yang telah ditentukan, mengerjakan tugas sesuai *deadline* yang sudah ditentukan, selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan, selalu merapikan peralatan kantor setelah selesai kerja, memakai seragam kerja sesuai dengan jadwal hari yang telah ditentukan, menjalankan kode etik dan kode perilaku sesuai dengan aturan yang berlaku, diberikan kebebasan mengembangkan kemampuan masing-masing, dan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andang dan Hardiyana (2021), Martin dan Feinberg (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.



Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan suka menetapkan dan mencapai tujuan yang realistis, mencoba dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya dimasa lalu, bekerja dengan giat karena adanya kesempatan yang diberikan instansi pada posisi yang telah ditetapkan oleh atasan, mendapatkan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan, cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja, dan lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Asita (2022), Septiantin *et al.* (2022), Arifuddin *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan motivasi kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap hasil kerja, tetapi juga menjadi pemicu utama dalam membentuk motivasi kerja pegawai, karyawan terbiasa dengan pola kerja yang disiplin, secara tidak langsung tumbuh pula semangat dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin menciptakan struktur kerja yang jelas, sehingga pegawai merasa lebih nyaman, fokus, dan berorientasi pada pencapaian, kondisi ini mendorong terbentuknya motivasi kerja yang kuat dan berkesinambungan, kedisiplinan dalam aspek waktu, sikap, dan ketaatan pada aturan memberikan ruang bagi pegawai untuk tumbuh secara psikologis dan profesional. Hal ini meningkatkan kepercayaan diri dan kemauan untuk terus berkembang. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mafriningsianti (2020), Setiawan *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan, dukungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan melalui motivasi kerja. Dengan demikian motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dukungan langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lebih kecil daripada dukungan tidak langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen. (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan; 2) Motivasi kerja secara langsung dapat mendukung



peningkatan kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan; 3) Disiplin kerja secara langsung dapat mendukung peningkatan motivasi kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan; dan 4) Disiplin kerja secara tidak langsung mendukung peningkatan kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan melalui motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan bagi pihak-pihak terkait adalah sebagai berikut: 1) Bagi pimpinan instansi, disarankan untuk terus meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui penerapan aturan kerja yang tegas dan konsisten, serta melalui sistem *reward and punishment* yang adil. Peningkatan kedisiplinan secara sistematis akan mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab; 2) Dalam aspek motivasi kerja, penting bagi instansi untuk memperhatikan baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai, antara lain dengan memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas. Hal ini akan meningkatkan semangat dan loyalitas pegawai terhadap organisasi; 3) Disiplin kerja dan motivasi kerja hendaknya dikelola secara sinergis, karena keduanya saling memengaruhi dalam membentuk kinerja pegawai. Untuk itu, perlu dilakukan pembinaan berkala, pelatihan motivasional, dan penguatan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan guna menciptakan keterlibatan kerja yang tinggi; dan 4) Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan strategi manajerial yang tidak hanya menekankan pada penegakan aturan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan psikologis pegawai. Dengan memperkuat motivasi kerja sebagai mediasi, maka pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dapat dimaksimalkan secara optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Andang P, Kiki., dan Hardiyana, Aan. (2021). Effect of Work Supervision and Discipline on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 15(2), 92–100. <https://doi.org/10.55208/jebe.v15i2.241>

Arifuddin., Lita, W., Catherine, S, dan Yiangxiang, S. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, 1(3). <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i3.116>

Ghozali, Imam. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hayati, Nur dan Asita Mranani, N. (2022). *The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance (Study at PT. Jepe Press Media Utama)*. 4(1). <http://wastu.unmerbaya.ac.id/index.php/wastu/index>

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.

Mafriningsianti, Evi. (2020). Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pdam Tirta Bhagasasi Bekasi. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 28(1), 106–118. <https://doi.org/10.32477/jkb.v28i1.47>.



Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Martin, Stephen dan Feinberg, Bob. (2023) *The Effect of work Discipline on Medical Medical Employee Performance with Work Communication as an Intervening* (Case Study of Serdang Bedagai Hospital Centre Sultan Sulaiman Hospital).

Sedemayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Septiatin, Aziz., Pajaria, Y., Zuhro, F., dan Rosyada, R. (2022). The Effect of the Work Environment, Locus of Control and Motivation on Employees Performance in Baznas of South Sumatra Province. *Jurnal I-Philanthropy: A Research Journal on Management of Zakat and Waqf*, 2(1), 22–40. <https://doi.org/10.19109/iphil.v2i1.12079>.

Setiawan, M. Arif., Fauzi, A., dan Swastika, I. K. (2022). Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Kurir PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1412–1426. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.973>

Singodimedjo dalam Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.