

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Lombok Tengah

Aulia Mei Utami^{1*}, Widia Febriana², Febria Nurmelia Marlina³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora, Kota Mataram, Indonesia

e-mail: ^{1*}auliameiutami26@gmail.com, ²widia@universitasbumigora.ac.id,

³febria@universitasbumigora.ac.id

Abstract: *Employee performance is a benchmark for assessing the success of work performance in carrying out duties and responsibilities according to employees' roles within an organization. Therefore, this study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously, at the Department of Industry and Trade of Central Lombok Regency. This study employed a quantitative approach with a causal research design. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population of 45 employees was selected as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results showed that work motivation had a positive but insignificant effect on employee performance, while work discipline had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the analysis indicated that work motivation and work discipline simultaneously influenced employee performance. Based on the simultaneous test results, work discipline was identified as the dominant variable, indicating that improving work discipline is the primary factor in enhancing employee performance at the Department of Industry and Trade of Central Lombok Regency.*

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak: Kinerja pegawai merupakan tolak ukur keberhasilan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perannya di suatu instansi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 45 orang dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji simultan, disiplin kerja merupakan variabel dominan yang mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Tengah.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pada instansi pemerintah, kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung tercapainya sasaran organisasi secara efektif dan efisien, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di antaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu, pengelolaan kedua aspek tersebut menjadi perhatian penting bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Menurut (Agustiani, 2021), kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan pegawai, tetapi juga oleh motivasi yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mampu mengarahkan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Dhyan Parashakti & Ekhsan, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian (Adeina Sri Nining et al., 2023) memperoleh hasil yang berbeda, yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai ketentuan organisasi, termasuk kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab yang diberikan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional sehingga dapat mendukung peningkatan produktivitas organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, temuan (Wahyudin & Faris, 2025) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai masih belum memberikan hasil yang konsisten. Ketidakkonsistenan tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik objek penelitian, khususnya antara organisasi sektor swasta dan sektor publik. Pada perusahaan swasta, sistem penghargaan, pemberian insentif, dan orientasi terhadap pencapaian target umumnya lebih dominan sehingga motivasi kerja cenderung memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja. Sebaliknya, pada instansi pemerintah, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, tetapi juga oleh kepatuhan terhadap regulasi, disiplin dalam menjalankan tugas, serta mekanisme birokrasi yang berlaku. Oleh sebab itu, pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik masih memerlukan pembuktian empiris lebih lanjut.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Tengah tahun 2025, diketahui bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut terlihat dari capaian kuantitas kerja yang hanya mencapai 23,6% dari target yang ditetapkan, sedangkan efektivitas dan kemandirian pegawai masing-masing baru mencapai 70%. Selain itu, pelaksanaan program juga belum berjalan secara optimal karena tingkat ketepatan waktu baru mencapai 75%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai aspek kinerja yang perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Permasalahan kinerja tersebut juga didukung oleh kondisi motivasi dan disiplin kerja pegawai. Meskipun secara umum motivasi kerja berada pada kategori baik, aspek penghargaan kepada pegawai baru mencapai 76% dan partisipasi dalam pelatihan serta pengembangan kompetensi hanya mencapai 80% dari target yang ditetapkan. Di sisi lain, data absensi pegawai tahun 2025 menunjukkan peningkatan jumlah ketidakhadiran sepanjang tahun, yaitu dari 78 kejadian pada bulan Januari menjadi 129 kejadian pada bulan Desember. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan karena berpotensi memengaruhi produktivitas dan pencapaian target organisasi.

Berdasarkan fenomena empiris yang terjadi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Tengah serta masih adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi research gap mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Berbeda dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang banyak dilakukan pada perusahaan swasta, penelitian ini berfokus pada instansi pemerintah yang memiliki karakteristik organisasi, sistem birokrasi, serta mekanisme penilaian kinerja yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai pada sektor publik sekaligus memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan pemerintahan (Ummah, 2019).

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja menjadi indikator keberhasilan organisasi karena mencerminkan efektivitas pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Siringoringo et al., 2023), kinerja adalah tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target yang telah ditetapkan. Sementara itu, (Nur Aziz & Dewanto, 2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dalam penelitian ini, indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Tengah.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingginya motivasi akan mendorong pegawai untuk menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan usaha yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Ananda & Thayyibi, 2025), motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan individu untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam penelitian ini, Teori Dua Faktor Herzberg digunakan sebagai *grand theory* untuk menjelaskan motivasi kerja. Herzberg mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator mencakup prestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang yang mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong pegawai menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Sementara itu, faktor hygiene meliputi kebijakan organisasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan kompensasi yang berfungsi menjaga kepuasan kerja dengan mencegah timbulnya ketidakpuasan, meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi. Oleh karena itu, terpenuhinya faktor-faktor motivator akan memperkuat dorongan pegawai untuk bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Pendapat tersebut sejalan dengan (Natsir Kelana, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh keberadaan faktor motivator dan faktor hygiene yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja pegawai.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi seluruh aturan, prosedur, serta tanggung jawab yang berlaku di organisasi. Disiplin yang tinggi akan menciptakan keteraturan kerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Menurut (Suryani & Satriansyah, 2025), disiplin kerja adalah kesediaan pegawai untuk menaati seluruh ketentuan organisasi secara sadar tanpa adanya paksaan. Adapun indikator disiplin kerja meliputi ketaatan terhadap aturan, kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, konsistensi perilaku profesional, dan inisiatif mematuhi aturan tanpa pengawasan langsung.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. (Dhyan Parashakti & Ekhsan, 2021) membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Priambodho et al., 2023) juga menemukan bahwa kedua variabel tersebut

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, (Rahmadani & Rizka Akbar, 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tetap memberikan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada instansi pemerintah, khususnya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Tengah.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Teori Dua Faktor Herzberg, motivasi merupakan faktor intrinsik yang mampu mendorong individu untuk bekerja lebih optimal melalui pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang. Pegawai yang memperoleh motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja, komitmen, dan kesediaan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengurangi antusiasme pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi kurang optimal. Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian (Dhyan Parashakti & Ekhsan, 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dapat dijelaskan melalui Goal Setting Theory yang menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih terarah dan bertanggung jawab. Kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, semakin besar peluang tercapainya kinerja yang optimal. Hasil penelitian (Sutrisno, 2021) juga membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Teori Herzberg menjelaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai faktor intrinsik yang mendorong pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa seluruh aktivitas kerja dilaksanakan sesuai dengan aturan dan prosedur organisasi. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi namun tidak didukung disiplin kerja yang baik berpotensi menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Sebaliknya, disiplin kerja yang tinggi tanpa adanya motivasi dapat menyebabkan pegawai hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban. Oleh karena itu, kombinasi motivasi kerja dan disiplin kerja diperkirakan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara lebih efektif dibandingkan apabila kedua faktor tersebut berdiri sendiri. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Tengah. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Populasi penelitian berjumlah 45 pegawai, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

3.2 Pengumpulan dan Pengukuran Data

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi, seperti data kepegawaian, data absensi, dan laporan kinerja. Penelitian menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert lima tingkat mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Pengisian kuesioner dilakukan menggunakan metode *self-assessment*, yaitu setiap pegawai memberikan penilaian terhadap kondisi dirinya sendiri berdasarkan pengalaman selama melaksanakan pekerjaan. Untuk mengurangi potensi bias dalam pemberian jawaban, pengisian kuesioner dilakukan tanpa mencantumkan identitas responden sehingga kerahasiaan informasi tetap terjaga. Sebelum proses pengisian, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan diinformasikan bahwa seluruh jawaban hanya digunakan untuk kepentingan penelitian serta tidak akan memengaruhi penilaian kinerja maupun posisi mereka di instansi. Selain itu, setiap butir pernyataan disusun berdasarkan indikator yang telah digunakan dalam penelitian terdahulu serta telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas sehingga mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten serta meminimalkan kesalahan interpretasi dalam proses pengisian kuesioner. Variabel motivasi kerja diukur menggunakan indikator kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator ketaatan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, konsistensi perilaku kerja profesional, dan inisiatif mematuhi aturan tanpa pengawasan. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan:

$$(Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon) \dots\dots\dots (1)$$

Selanjutnya, pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diuji menggunakan uji parsial (uji t), sedangkan pengaruh kedua variabel independen secara simultan diuji menggunakan uji F. Kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai dianalisis melalui koefisien determinasi (Adjusted R²).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 45 pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Tengah sebagai responden dengan teknik sampling jenuh. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (64,44%), sedangkan perempuan sebanyak 16 orang (35,56%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan Sarjana sebanyak 26 orang (57,78%), diikuti SMA/SMK sebanyak 16 orang (35,56%) dan Diploma sebanyak 3 orang (6,67%). Dari sisi usia, mayoritas responden berusia 31–45 tahun sebanyak 31 orang (68,89%), sedangkan berdasarkan masa kerja sebagian besar telah bekerja selama 10–20 tahun sebanyak 33 orang (73,33%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel yang diteliti.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01 dengan kategori tinggi, disiplin kerja memperoleh rata-rata 3,89 dengan kategori tinggi, sedangkan kinerja pegawai memperoleh rata-rata 3,86 yang juga berada pada kategori tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Tengah.

4.2.2 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,50, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel melebihi 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas maupun heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung > 0,5	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,575 > 0,5	Valid
	X1.2	0,533 > 0,5	Valid
	X1.3	0,515 > 0,5	Valid
	X1.4	0,541 > 0,5	Valid
	X1.5	0,565 > 0,5	Valid
	X1.6	0,598 > 0,5	Valid
	X1.7	0,504 > 0,5	Valid
	X1.8	0,504 > 0,5	Valid
	X1.9	0,548 > 0,5	Valid
	X1.10	0,562 > 0,5	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,554 > 0,5	Valid
	X2.2	0,555 > 0,5	Valid
	X2.3	0,558 > 0,5	Valid
	X2.4	0,525 > 0,5	Valid
	X2.5	0,562 > 0,5	Valid
	X2.6	0,557 > 0,5	Valid
	X2.7	0,609 > 0,5	Valid
	X2.8	0,581 > 0,5	Valid
	X2.9	0,565 > 0,5	Valid
	X2.10	0,577 > 0,5	Valid
	X2.11	0,554 > 0,5	Valid
	X2.12	0,527 > 0,5	Valid
	X2.13	0,544 > 0,5	Valid
	X2.14	0,534 > 0,5	Valid
	X2.15	0,533 > 0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,804 > 0,5	Valid
	Y.2	0,821 > 0,5	Valid
	Y.3	0,763 > 0,5	Valid
	Y.4	0,787 > 0,5	Valid
	Y.5	0,736 > 0,5	Valid
	Y.6	0,816 > 0,5	Valid
	Y.7	0,799 > 0,5	Valid
	Y.8	0,738 > 0,5	Valid
	Y.9	0,698 > 0,5	Valid
	Y.10	0,779 > 0,5	Valid
	Y.11	0,810 > 0,5	Valid
	Y.12	0,512 > 0,5	Valid
	Y.13	0,802 > 0,5	Valid
	Y.14	0,695 > 0,5	Valid
	Y.15	0,546 > 0,5	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2026)

4.2.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 29,326 + 0,214X_1 + 0,343X_2 + \varepsilon$$

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	29.326	8.623	3.549	.001
	Motivasi Kerja (X1)	.214	.155	1.383	.174
	Disiplin Kerja (X2)	.343	.095	3.599	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2026)

4.2.4 Hasil Uji Parsial

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,214 dengan nilai signifikansi 0,174 (>0,05), sehingga motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki koefisien sebesar 0,343 dengan nilai signifikansi 0,001 (<0,05), sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	29.326	8.623		3.549
	Motivasi Kerja	.214	.155	.183	1.383
	Disiplin Kerja	.343		.476	3.599

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2026)

4.2.5 Hasil Uji Simultan

Hasil uji simultan memperoleh nilai F sebesar 7,564 dengan signifikansi 0,002 (<0,05), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai Adjusted R² sebesar 0,786 menunjukkan bahwa sebesar 78,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Simultan

Model	df	F	Sig.
1 Regression	2	7.564	0.002 ^b

Sumber: Data Diolah SPSS 25 (2026)

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Tengah. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi yang dimiliki pegawai tidak selalu diikuti oleh

peningkatan kinerja. Kondisi tersebut dapat dijelaskan oleh karakteristik organisasi sektor publik yang menjalankan aktivitas kerja berdasarkan prosedur operasional, regulasi, serta target pelayanan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pelaksanaan tugas lebih ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab jabatan daripada tingkat motivasi individu.

Selain itu, sistem kerja pada instansi pemerintah umumnya telah didukung oleh pembagian tugas, uraian jabatan, dan mekanisme pengawasan yang jelas sehingga setiap pegawai memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi. Dalam kondisi tersebut, perbedaan tingkat motivasi antar pegawai tidak selalu menghasilkan perbedaan kinerja yang nyata karena pelaksanaan pekerjaan lebih banyak dipengaruhi oleh sistem birokrasi dan ketentuan organisasi yang mengikat seluruh pegawai.

Temuan tersebut sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor intrinsik yang dapat meningkatkan kinerja, tetapi efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti kebijakan organisasi, kondisi kerja, serta hubungan kerja. Dalam lingkungan pemerintahan, disiplin kerja, kepatuhan terhadap peraturan, pelaksanaan tanggung jawab, serta efektivitas pengawasan memiliki peran yang lebih dominan dalam mendukung pencapaian kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada upaya meningkatkan motivasi, tetapi juga memerlukan penguatan disiplin kerja, penerapan pengawasan yang konsisten, serta pembentukan budaya kerja yang mampu mendorong tercapainya tujuan organisasi.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mendorong pegawai untuk mematuhi aturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjalankan tugas sesuai standar operasional yang telah ditetapkan organisasi.

Temuan ini mendukung *Goal Setting Theory* yang menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen terhadap tujuan dan aturan organisasi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian (Triono & Abriyosos, 2024) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun secara parsial motivasi kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan, keberadaannya bersama disiplin kerja mampu meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui peningkatan motivasi, tetapi juga memerlukan disiplin kerja yang konsisten. Disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini karena memiliki koefisien regresi terbesar dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan disiplin kerja sekaligus meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan perbaikan lingkungan kerja agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Tengah tidak hanya ditentukan oleh motivasi kerja, tetapi lebih dipengaruhi oleh disiplin kerja sebagai bentuk kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa karakteristik organisasi sektor publik menjadikan disiplin kerja sebagai faktor yang lebih dominan dalam mendukung tercapainya kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja secara individual. Implikasi penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dapat berbeda sesuai dengan karakteristik organisasi. Bagi praktisi, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dengan

memprioritaskan penguatan disiplin kerja melalui penerapan aturan yang konsisten, evaluasi kinerja secara berkala, peningkatan pengawasan, serta pembentukan budaya kerja yang profesional. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi, praktisi, dan pembaca dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai serta menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi sektor publik.

Daftar Pustaka

- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Agustiani. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Rangka Efektivitas Fasilitas Musrenbang Kecamatan Di Kabupaten Sumedang. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Ananda, W., & Thayyibi, M. I. (2025). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Untuk Meningkatkan Kinerja Dosen Di Iain Bone. *Majalah Ilmiah Tabuah: Ta'limat, Budaya, Agama Dan Humaniora*, 29(2), 91–102. <https://doi.org/10.37108/tabuah.v29i2.2426>
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., & Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.48>
- Dhyan Parashakti, R., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samsung Electronics Indonesia. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 46–52. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.27>
- Muslimin, A. S. (2024). Analisa Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Struktur Bangunan Reservoir Di Proyek Spam (Sistem Penyediaan Air Minum) Regional Bengkulu Tengah. *Jurnal Momen Teknik Sipil*, 7(2), 90. <https://doi.org/10.35194/jmts.v7i2.4479>
- Natsir Kelana, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 463–472. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.55>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Priambodho, E., Sugiarto, M., & Kancana, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABIS)*, 21(2), 126. <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v21i2.12715>
- Rahmadani, S., & Rizka Akbar, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 926–936.
- Siringoringo, M., Okto Posmaida Damanik, E., & Wilfrid Pangihutan Purba, J. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59–64. <https://doi.org/10.36985/trqhy765>
- Suryani, A. A. P., & Satriansyah, A. (2025). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri. 2(1), 1–6.
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta*
- Triono, B., & Abriyosos, O. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(2), 136–144. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i2.2417>

- Ummah, M. S. (2019). Buku metodologi penelitian kuantitatif. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 65–68. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Wahyudin, D., & Faris, R. M. (2025). Pengorbanan Atau Pilihan? Pendekatan Kualitatif Terhadap Karyawan yang Mengabdikan Tanpa Kompensasi Finansial. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 5, 135–173.