ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management
Volume 8, Nomor 2, Maret – April 2025
e-ISSN : 2598-5159
p-ISSN : 2598-0742
DOI: https://doi.org/10.31539/alignment.v8i2.14711

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DI UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Ovia Qadarsiki[1], Rahmat Hidayat[2], Ayuning Budiati[3]
Universitas Terbuka[1,2,3]
oviaqadarsiki83@gmail.com[1]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam. Menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei, penelitian ini melibatkan 70 responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner skala Likert. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan metode validitas konstruk dan reliabilitas komposit dengan bantuan analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki validitas dan reliabilitas yang sangat baik, dengan nilai outer loading > 0,6, reliabilitas komposit > 0,600, serta tidak terjadi masalah kolinearitas (VIF < 5,00). Uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja (p = 0,037) dan disiplin kerja (p = 0,000) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan motivasi dan kedisiplinan dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur di sektor ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, PLS-SEM

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Batam City Manpower Supervision UPT. Using a descriptive quantitative approach with a survey method, this study involved 70 respondents through a saturated sampling technique. Data were collected through observation, interviews, documentation, and Likert scale questionnaires. The validity and reliability of the instrument were tested using the construct validity and composite reliability methods with the help of Partial Least Square (PLS) analysis. The results showed that all variables had very good validity and reliability, with outer loading values> 0.6, composite reliability> 0.600, and no collinearity problems (VIF <5.00). Hypothesis testing showed that work motivation (p = 0.037) and work discipline (p = 0.000) had a significant effect on employee performance. Work discipline had the most dominant influence on performance. This finding emphasizes the importance of strengthening motivation and discipline in order to improve the performance of civil servants in the employment sector.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, PLS-SEM*

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomiS global dewasa ini mengalami akselerasi yang signifikan, mengharuskan setiap negara beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang menerobos batas-batas geografis. Kondisi ini menuntut tersedianya sumber daya manusia yang kompeten di berbagai sektor, suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda maupun dikompromikan. Tenaga kerja sebagai aset strategis suatu organisasi perlu dikelola dan diberdayakan secara optimal untuk mencapai produktivitas yang diharapkan. Sebagaimana dipahami, tenaga kerja merupakan komponen penggerak utama dalam mewujudkan sasaran perusahaan. Eksistensi tenaga kerja memegang peranan vital dalam merealisasikan keberhasilan organisasi, dimana

kualitas sumber daya manusia menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan organisasi dalam merealisasikan tujuan dan sasarannya, serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik internal maupun eksternal, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Yosepa, Samsudin, & Ramdan, 2020). Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kapasitas manusia yang bertujuan menopang pencapaian tujuan organisasi dan kesuksesan organisasional. Pengelolaan sumber daya manusia memerlukan perhatian khusus, mengingat kepemilikan modal besar bukan menjadi jaminan kesuksesan jika pengelolaan sumber daya manusia tidak dilaksanakan secara maksimal. Dalam konteks ini, pegawai atau karyawan pada entitas organisasi menjadi fokus utama. Kinerja pegawai dituntut untuk menghasilkan performa yang memuaskan, sehingga organisasi mampu menampilkan keunggulan dan bersaing dengan kompetitornya (Adhari, 2021).

Kinerja merepresentasikan pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan seorang pegawai. Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam upaya meningkatkan kinerja, motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi diartikan sebagai daya perangsang atau kegairahan kerja yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, manusia termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya. Motivasi kerja dalam organisasi menjadi isu krusial, meskipun implementasinya cukup kompleks. Motivasi kerja memiliki fungsi instrumental bagi tercapainya tujuan organisasi. Dengan memotivasi karyawan, tugas-tugas dapat diselesaikan dengan tepat. Oleh karena itu, organisasi berkewajiban memotivasi seluruh karyawan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan mereka. Beberapa bentuk dorongan untuk meningkatkan semangat kerja dapat dilakukan dengan memberikan penekanan pada aspirasi karyawan untuk bekerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan kreativitas dan kapabilitas karyawan dalam bekerja (Martahadi, Rai Suwena, & Krisna Heryanda, 2024).

Kantor Unit Pelaksana Teknis Ketenagakerjaan Kota Batam yang dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 51 Tahun 2018 tentang pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau memiliki visi melaksanakan teknis operasional penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di daerah wilayah kerja UPTD. Saat ini UPT Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan "Unit Pelayanan Teknis" yang menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat terkait ketenagakerjaan di Wilayah Kota Batam (UPTD Pemerintah Kota Batam, 2023). Dalam pelaksanaannya, Unit Pengawasan Ketenagakerjaan memiliki tugas pembinaan, pengawasan Norma Kerja, Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja serta Norma Jaminan Sosial tenaga kerja. Dalam memenuhi seluruh fungsi tersebut, UPTD saat ini dihadapkan dengan berbagai persoalan yang mempengaruhi kinerja, yaitu tidak tercapainya target rencana kerja pembinaan/pemeriksaan Norma Kerja dan Norma Keselamatan Kerja di perusahaan-perusahaan Wilayah Kota Batam serta tidak selesainya target penyelesaian kasus-kasus pengaduan pekerja terkait ketenagakerjaan di Kota Batam.

Data menunjukkan bahwa pada tahun 2022, dari target pemeriksaan 1.500 perusahaan, hanya terealisasi 635 perusahaan (42%), sedangkan pada tahun 2023, dari target yang sama, realisasinya hanya 531 perusahaan (35%). Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa pengawas ketenagakerjaan wajib melaksanakan rencana kerja pemeriksaan minimal lima perusahaan setiap bulannya. Namun, pada implementasinya, realisasi target masih jauh dari target awal yang telah ditetapkan oleh Unit (Sumber: UPT Wasnaker Kota Batam, 2022 dan 2023). Berdasarkan observasi awal, para pegawai di UPT Pengawasan

Ketenagakerjaan Kota Batam mengalami kesulitan dalam memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Keluhan pegawai antara lain kurangnya perhatian pimpinan terhadap alokasi anggaran untuk kegiatan pemeriksaan ke perusahaan-perusahaan, ketiadaan fasilitas kantor seperti kendaraan dinas untuk mendukung kegiatan operasional lapangan sehingga pegawai menggunakan transportasi dengan anggaran pribadi, serta pengawas tidak dilengkapi dengan alat pelindung diri dari potensi bahaya selama melakukan kegiatan pemeriksaan/pengujian terkait peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan-perusahaan di Wilayah Kota Batam.

Selain itu, data menunjukkan bahwa jumlah kasus pengaduan ketenagakerjaan yang masuk ke UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam pada tahun 2022 sebanyak 114 kasus dengan persentase 23% kasus selesai dan 77% belum selesai, sedangkan pada tahun 2023 sebanyak 126 kasus dengan rincian 35% selesai dan 65% belum selesai. Hal ini dikuatkan dengan Berita Acara kajian Ombudsman RI terkait Pengawasan Ketenagakerjaan yang disampaikan ke Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau pada tanggal 26 Oktober 2023, dimana salah satu aspek penting yang menjadi sorotan adalah peningkatan kasus ketenagakerjaan yang dilaporkan setiap tahunnya dengan tingkat penyelesaian yang masih minim (Sumber: UPT Wasnaker Kota Batam, 2022 dan 2023). Berdasarkan wawancara awal dengan pengawas ketenagakerjaan di UPT Wasnaker Batam, teridentifikasi kendala internal dan eksternal dalam proses penyelesaian kasus-kasus ketenagakerjaan. Kendala tersebut meliputi ancaman keamanan karena bersinggungan dengan pihak eksternal, unjuk rasa atau demonstrasi yang kerap dilakukan pekerja dalam menyampaikan tuntutan, minimnya perlindungan hukum terhadap pengawas ketenagakerjaan dari tuntutan pihak luar, ketiadaan anggaran penyidikan kasus, serta tidak adanya penghargaan/hukuman dari pimpinan baik kasus selesai maupun tidak selesai. Kondisi ini menyebabkan pegawai cenderung bekerja tanpa semangat, karena tidak adanya motivasi yang mendorong pencapaian kinerja maksimal.

Selain motivasi, disiplin juga memiliki peran signifikan. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap regulasi yang berlaku dalam organisasi (Rahayu, Avianti, & Priatna, 2024). Pendisiplinan karyawan dapat diimplementasikan dengan menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Regulasi sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di lingkungan kerja. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat, sehingga mendukung pencapaian kinerja optimal. Data ketidakhadiran pegawai UPT Wasnaker Kota Batam periode Juli-Desember 2022 menunjukkan total 19 ketidakhadiran, yang terdiri dari sakit (7), izin (6), dan alpa (6).

Hal ini mengindikasikan rendahnya disiplin kehadiran pegawai, seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan maupun izin urusan keluarga, tidak mengikuti apel pagi, serta menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, tanpa mendapatkan teguran atau sanksi dari pimpinan. Kurangnya perhatian dari instansi tentang hukuman dan kebijakan yang diterapkan menyebabkan terganggunya kinerja dan menurunnya produktivitas kerja, serta tertundanya penyelesaian tugas yang telah dipercayakan (Sumber: Kepala Kepegawaian UPT Wasnaker Kota Batam, 2022). Kajian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aminudin, 2015b) berjudul "Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang)" menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya oleh (Aminudin, 2015a) dengan judul "Influence Motivation, Ability, And Discipline On Performance Employee Department Sales and Marketing PT Pionirbeton Industry Jakarta" mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Setiawan

& Zamhir, 2019) tentang "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Perum Perumnas Regional V Semarang" menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Ferdiansyah & Priatna, 2020) dalam penelitian "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Depok", yang menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha & Tjahjawati, 2018) berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Serela Setiabudhi Bandung" menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Demikian pula, (Harjono, 2021) dalam penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung" menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian literatur tersebut, ditemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi dan sektor. Namun, studi-studi sebelumnya lebih berfokus pada organisasi swasta atau perusahaan, sementara penelitian pada instansi pemerintah, khususnya Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan, masih terbatas. Selain itu, konteks geografis dan karakteristik organisasi yang berbeda dapat memberikan hasil yang bervariasi.

Kebaruan ilmiah dari penelitian ini terletak pada konteks spesifik Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam, yang memiliki tugas dan tanggung jawab unik dalam pengawasan ketenagakerjaan di wilayah industri. Penelitian ini juga mengintegrasikan faktor motivasi dan disiplin kerja secara simultan, yang masih jarang diteliti dalam konteks pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini mengeksplorasi kendala-kendala spesifik yang dihadapi oleh pengawas ketenagakerjaan, seperti ancaman keamanan, minimnya perlindungan hukum, dan keterbatasan anggaran, yang dapat mempengaruhi motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai. Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pengawas ketenagakerjaan di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pengawas ketenagakerjaan di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau? (3) Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja Pengawas ketenagakerjaan di Unit Pelaksana Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau?.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif deskriptif dengan sistem survei sebagai metode pengumpulan data utama. Seperti diungkapkan oleh (Aminudin, 2015), pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang diaplikasikan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data, dan analisis bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemilihan metode survei dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pengawasan Ketenagakerjaan UPT Wasnaker Batam. Merujuk pada pendapat (Arikunto dalam Riduwan, 2012:210), jika subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian. Dengan mempertimbangkan keterbatasan jumlah

populasi, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh melalui metode sensus dengan pendekatan proporsional random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui instrumen kuesioner mengenai variabel yang diukur, sementara data sekunder berfungsi sebagai pendukung pengumpulan data awal yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara. Pengumpulan data dilakukan dengan tiga metode utama: (1) observasi untuk mengetahui karakteristik responden, (2) wawancara untuk memperoleh informasi mendalam dari pegawai, dan (3) dokumentasi melalui catatan absensi pegawai. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket dengan skala Likert rentang 1-5, dimana nilai 1 menyatakan sangat tidak setuju dan nilai 5 menyatakan sangat setuju. Menurut (Jogiyanto, 2008), instrumen dikatakan valid jika mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan pendekatan validitas konstruk dengan kriteria nilai faktor loading pada tabel correlation matrix harus lebih besar atau sama dengan 0,05 untuk dinyatakan valid (Hair et al., 2011; Latan, 2013). Uji coba instrumen dilakukan pada 30 orang untuk variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan sampel uji coba yang tidak digunakan untuk sampel penelitian. Validitas konvergen dinilai dari nilai outer loading, dengan kriteria valid jika nilai outer loading lebih besar dari 0,4 (Hair et al., 2014).

Uji reliabilitas instrumen menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit > 0,600 (Hair et al., 2014). Pengujian diperkuat dengan nilai cronbach alpha, dimana variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,6. Data ordinal yang diperoleh dari kuesioner dikonversi ke skala interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI) dari Thurstone (dalam Al Rasyid, 2014:33) dengan enam langkah prosedural. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk gambaran demografi responden dan variabel penelitian, serta Partial Least Square (PLS) untuk analisis multivariat dengan permodelan Structural Equation Model (SEM). Analisis PLS dilakukan dalam dua tahap: (1) Analisis Model Pengukuran (Outer Model) untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas variabel konstruk, meliputi konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminan; (2) Analisis Model Struktural (Inner Model) untuk pengujian hipotesis, meliputi uji kolinearitas, pengujian signifikansi koefisien jalur model struktural, dan koefisien determinasi (R-square). Kriteria penilaian R-square menurut Ghozali adalah 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah).

Variabel penelitian meliputi: Motivasi Kerja (X_1) dengan indikator fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja (Aminudin, 2015); Disiplin Kerja (X_2) dengan indikator kedisiplinan terhadap ketentuan, peraturan, dan peningkatan usaha kerja sama (Titik Efnita, 2018); serta Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator pengetahuan tentang pekerjaan, cara melaksanakan pekerjaan, kesanggupan menyelesaikan tugas, dan waktu yang digunakan (Titik Efnita, 2018). Model penelitian ini menggunakan persamaan struktural $X_4 = p_1X_4X_1 + p_2X_4X_2 + p_3X_4X_3 + \varepsilon_1$, dimana X_1 adalah Motivasi Kerja, X_2 adalah Kepemimpinan, X_3 adalah Pelatihan Kerja, dan X_4 adalah Budaya Kerja. Pengujian pengaruh langsung (Direct Effect) dilakukan dengan kriteria: jika P-values < α (0,05), maka H_0 ditolak (pengaruh signifikan); dan jika P-values > α (0,05), maka H_0 diterima (pengaruh tidak signifikan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Analisis Konsistensi Internal

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

Motivasi Kerja	0.943	0.946	0.953	0.717
Disiplin Kerja	0.965	0.965	0.970	0.802
Kinerja	0.976	0.976	0.979	0.854

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diperoleh nilai reliabilitas komposit untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,953, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,970, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,979. Semua nilai tersebut jauh melebihi ambang batas 0,600 yang ditetapkan oleh (Hair et al., 2014), sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan yang tinggi dalam mengukur konstruk yang dimaksud, sebagaimana dikemukakan oleh (Fornell & Larcker, 1981) bahwa nilai reliabilitas komposit yang lebih tinggi menunjukkan konsistensi internal yang lebih baik.

Tabel 2.
Validitas Konvergen

Variabel	X1	X2	Y
X1.1	0.808		
X1.2	0.767		
X1.3	0.858		
X1.4	0.883		
X1.5	0.922		
X1.6	0.885		
X1.7	0.740		
X1.8	0.892		
X2.1		0.880	
X2.2		0.870	
X2.3		0.911	
X2.4		0.910	
X2.5		0.898	
X2.6		0.906	
X2.7		0.886	
X2.8		0.903	
Y1			0.906
Y2			0.944
Y3			0.912
Y4			0.907
Y5			0.929
Y6			0.938
Y7			0.921
Y8			0.936

Tabel 2. menunjukkan bahwa seluruh indikator dari ketiga variabel memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,6. Untuk variabel Motivasi Kerja (X1), nilai outer loading berkisar antara 0,740 hingga 0,922. Pada variabel Disiplin Kerja (X2), nilai outer loading berkisar antara 0,870 hingga 0,911. Sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), nilai outer loading berkisar antara 0,906 hingga 0,944. Nilai-nilai ini menegaskan bahwa semua indikator memiliki validitas konvergen yang baik dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Hal ini sejalan dengan pendapat (Henseler et al., 2015) yang

menyatakan bahwa nilai outer loading yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki banyak kesamaan yang ditangkap oleh konstruk.

Tabel 3.
Validitas Diskriminan

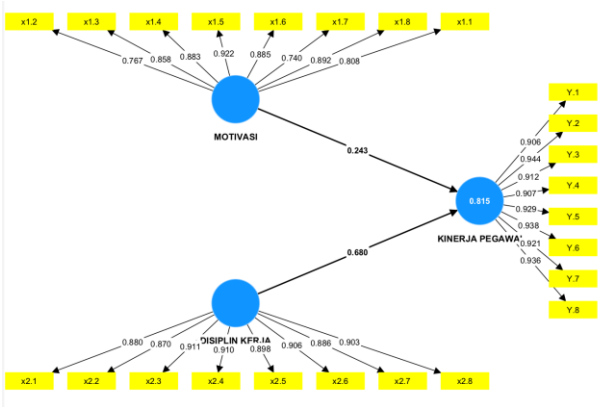
Variabel	X1	X2	Y
X1			
X2	0.821		
Y	0.825	0.877	

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai HTMT untuk korelasi antara Motivasi Kerja (X1) dengan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,821, korelasi antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,825, dan korelasi antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,877. Semua nilai HTMT tersebut kurang dari 0,90, yang mengindikasikan bahwa ketiga konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Seperti yang diungkapkan oleh (Franke & Sarstedt, 2019), validitas diskriminan yang baik menunjukkan bahwa setiap konstruk mengukur aspek yang berbeda dan tidak tumpang tindih secara konseptual.

Tabel 4.
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	Y
X1			4.684
X2			4.684
Y			

Berdasarkan Tabel 4, nilai VIF untuk korelasi Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing sebesar 4,684. Nilai ini kurang dari 5,00, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah kolinearitas dalam model struktural. (O'Brien, 2007) menegaskan bahwa tidak adanya masalah kolinearitas memastikan bahwa estimasi parameter dan signifikansi statistik dalam model dapat dipercaya.



Gambar 1. Pengujian Hipotesis

Tabel 5.
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata	Standar Deviasi	T Statistik	P Values

		Sampel			
X1 -> Y	0.243	0.258	0.117	2.083	0.037
X2 -> Y	0.680	0.665	0.117	5.818	0.000

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, diperoleh temuan sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,243 dengan nilai t-statistik 2,083 dan p-values 0,037 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini selaras dengan penelitian (Trang, 2013) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan memberikan kinerja terbaik mereka. Sejalan dengan teori motivasi Herzberg, faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan karir menjadi pendorong utama peningkatan kinerja (Robbins & Judge, 2017).
2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,680 dengan nilai t-statistik 5,818 dan p-values 0,000 (< 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan Motivasi Kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian (Sutrisno, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi (Supriadi et al., 2022).
3) Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2016), di mana disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, dan norma-norma yang berlaku. Dalam konteks Unit Pelaksanaan Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam, disiplin kerja yang tinggi diperlukan mengingat tugas pengawasan ketenagakerjaan membutuhkan kepatuhan terhadap prosedur dan aturan yang ketat. Kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas telah terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 6.
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai	0.815	0.810

Berdasarkan Tabel 6, nilai R Square untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,815 atau 81,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi nilai Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi nilai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 81,5%, sedangkan sisanya 18,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai R Square yang tinggi mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik (Chin, 1998). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Mangkunegara, 2016) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja, termasuk di dalamnya disiplin kerja. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Pengawasan

Ketenagakerjaan Kota Batam. Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan. Temuan ini menjawab hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya dan memberikan implikasi penting bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah, khususnya dalam konteks pengawasan ketenagakerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur 0,243 dan t-statistik 2,083 (p-value 0,037 < 0,05). Kedua, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur 0,680 dan t-statistik 5,818 (p-value 0,000 < 0,05), menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan variabel motivasi kerja. Ketiga, secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 81,5% terhadap variasi kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R Square 0,815. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan motivasi kerja dan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas pengawasan ketenagakerjaan. Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, Iendy Zelviean. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. In *CV. Penerbit Qaira Media*.

Aminudin. (2015a). Influence Motivation, Ability, and Discipline on Performace Employee Department Sales Dan Marketing Pt Pionirbeton Industry Jakarta. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *7*(1), 56–77. https://doi.org/10.21009/jrmsi.007.1.04

Aminudin. (2015b). Upaya Peningkatan Kinrja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen UDINUS*, 1–14.

Ferdiansyah, & Priatna. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat Area Depok. *Journal of Public Policy and Management Review*, *3*(2), 202–211.

Franke, George, & Sarstedt, Marko. (2019). Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: a comparison of four procedures. *Internet Research*, *29*(3), 430–447. https://doi.org/10.1108/IntR-12-2017-0515

Harjono. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung*. *1*(8), 1331–1342.

Martahadi, I. Gedhe Yudhi, Rai Suwena, Kadek, & Krisna Heryanda, Komang. (2024). The Role Of Motivation In Mediating The Influence Of Job Characteristics And Workload On Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(1), 758–773. Retrieved from http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Nugraha, & Tjahjawati. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Serela Setiabudhi Bandung*. (1), 59–75.

PemerintahKotaBatam, UPTD. (2023). *Laporan Kinerja Pemerintah Kota Batam*. 1–101. Retrieved from https://www.bumn.go.id/storage/kontenlaporan/files/files_1712196632.pdf

Rahayu, Ika Kartika, Avianti, Widiya, & Priatna, Deden Komar. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, *2*(2), 70–83.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.

Setiawan, & Zamhir. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Perum Perumnas Regional V Semarang. *Jurnal Mirai Management*, *7*(2), 299–308. https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2411

Supriadi, Adih, Kusumaningsih, Ani, Kohar, Priadi, Andri, Yusniar Mendo, Andi, L. Asi, Lisda, Podungge, Robiyati, Amelia Nuryadin, Afriyana, Hakri Bokingo, Agus, & Utami, Fiesty. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106).

Sutrisno, Edy. (2016). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kencana Prenada Media Group*, p. 244.

Yosepa, Hendita, Samsudin, Acep, & Ramdan, Asep Muhamad. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(3), 742. https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747