

PENGARUH MOTIVASI, BEBAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DPMPTSP KOTA KEDIRI

M. Fahrul Maulana^{1*}, Itot Bian Raharjo², Moch Wahyu Widodo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

mfahrulmaulana0509@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026 Tanggal Revisi : 04/07/2026 Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation, workload, and work discipline on employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP) of Kediri City. This research employed a quantitative approach with a causal associative design. Data were collected through questionnaires distributed to all employees using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that work motivation and work discipline have a significant positive effect on employee performance, while workload does not have a significant effect. Simultaneously, work motivation, workload, and work discipline significantly affect employee performance. The novelty of this study lies in examining the combined effect of motivation, workload, and work discipline on employee performance within the context of public service institutions, particularly at DPMPTSP Kediri City.

Keywords: Human Resource, Work Motivation, Workload, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik, khususnya DPMPTSP Kota Kediri.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah mempunyai kendali krusial karena menjadi penggerak utama dalam penyelenggaraan layanan publik secara langsung kepada warga masyarakat [1]. Ketiadaan SDM yang bermutu akan membuat sebuah organisasi kesulitan untuk berkembang, beradaptasi, dan mempertahankan kinerjanya di tengah perubahan zaman yang semakin kompleks. Sebuah organisasi baru dapat menjalankan fungsinya secara efektif bilamana manajemen yang ada di dalamnya mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang tersedia [2]. Kinerja para pegawai mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, dan hal tersebut pada akhirnya berdampak pada pencapaian visi organisasi serta meningkatnya kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah. Dalam ranah pemerintahan, aparatur SDM memegang tanggung jawab strategis sebagai ujung tombak pelayanan publik yang wajib memberikan layanan terbaik secara efektif dan efisien demi terwujudnya kesejahteraan Masyarakat [3].

Pentingnya kinerja aparatur juga menjadi perhatian serius pemerintah daerah, termasuk Pemerintah Kota Kediri, yang berkewajiban menyediakan layanan publik bermutu tinggi. Kualitas layanan yang diberikan tergantung pada kompetensi serta profesionalitas yang dimiliki oleh pegawai [4]. Seiring berkembangnya Kota Kediri sebagai salah satu kota yang menjadi tujuan investasi di wilayah Jawa Timur, kualitas kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menciptakan pelayanan publik prima dan mendukung iklim investasi yang kondusif. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Kediri merupakan lembaga yang memainkan peran penting dalam mendukung kegiatan investasi dan penyelenggaraan pelayanan umum untuk

daerah setempat. DPMPSTSP menerapkan sistem pelayanan satu pintu dengan memberikan kemudahan layanan kepada masyarakat dan pelaku usaha, sehingga kualitas kinerja pegawai menjadi penentu utama efektivitas layanan dan kepuasan pengguna.

Pegawai DPMPSTSP Kota Kediri mengemban tanggung jawab besar dalam melaksanakan berbagai tugas administratif maupun dalam memberikan layanan langsung kepada masyarakat. Pegawai DPMPSTSP menjadi pilar utama operasional organisasi yang bertanggung jawab memastikan masyarakat mendapatkan pelayanan prima dan telah sesuai standar operasional pegawai (SOP). Kendati demikian, pegawai kerap dihadapkan pada sejumlah tantangan, mulai dari ketidakpastian status kepegawaian hingga persoalan kesejahteraan yang berpotensi memengaruhi semangat kerja dan loyalitas terhadap institusi [5]. Kondisi ini semakin relevan mengingat DPMPSTSP Kota Kediri memiliki komposisi pegawai yang cukup beragam, diantaranya pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara), P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), pegawai kontrak, serta pegawai honorer [6]. Keberagaman karakteristik dan kondisi kerja tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kinerja masing-masing pegawai, sehingga pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja di dalam organisasi menjadi sebuah keharusan.

Kinerja pada dasarnya merupakan keseluruhan hasil kerja atau pencapaian seseorang yang dievaluasi berdasarkan tolak ukur atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu [7]. Hal ini disebabkan karena kinerja sejatinya adalah cerminan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan, bukan sekadar hasil akhir yang dicapai. Kontribusi seorang karyawan di lingkungan organisasi akan membentuk pencapaian kinerja yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung pada tujuan organisasi. Pada penelitian ini, motivasi, beban kerja, dan disiplin kerja dipandang sebagai sejumlah komponen yang diduga kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan semua elemen tersebut perlu dikelola secara serius guna mencapai tujuan organisasi.

Kemauan seseorang dalam memberikan upaya ekstra demi meraih tujuan organisasi dikenal dengan istilah motivasi [8]. Salah satu teori motivasi yaitu teori dua faktor yang paling dikenal dan sering dijadikan rujukan. Teori ini membagi faktor-faktor motivasi menjadi dua kelompok utama, yaitu faktor motivator dan faktor kebersihan [9]. Faktor motivator meliputi penghargaan, pencapaian, dan pengakuan atas kontribusi karyawan, sedangkan faktor kebersihan mencakup kondisi lingkungan kerja, kebijakan yang diterapkan organisasi, dan aspek fisik yang mendukung kenyamanan karyawan [10]. Dengan mempromosikan komunikasi terbuka, mengakui prestasi karyawan, menyediakan peluang pengembangan, dan memastikan kompensasi yang adil, organisasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan selanjutnya meningkatkan motivasi karyawan [11].

Dalam perspektif perilaku organisasi, beban kerja dipahami sebagai Tuntutan Tugas (*Task Demands*) atau Kelebihan Peran (*Role Overload*) yang menjadi salah satu penyebab utama stres di lingkungan pekerjaan. Situasi ini muncul ketika jumlah dan kerumitan tugas melampaui kapasitas waktu dan kemampuan personal karyawan [7]. Dengan demikian, pengontrolan beban kerja menjadi krusial karena berkaitan erat dengan kemampuan karyawan dalam menjaga produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat konsistensi perilaku seorang karyawan dalam mematuhi ekspektasi, peraturan, dan standar prosedur yang ditentukan oleh perusahaan [7]. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas serta memenuhi tanggung jawabnya, sehingga dapat mendukung produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Ketiga variabel tersebut menunjukkan temuan yang bervariasi dalam berbagai penelitian mengenai sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian mengindikasikan bahwa pengakuan dan penghargaan atas prestasi menjadi elemen utama yang mendukung peningkatan kinerja pegawai [12]. Selain itu, beban kerja yang dikontrol dan seimbang bisa memberikan dampak yang baik pada peningkatan kinerja karena memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih efisien [5]. Namun, masih terdapat temuan penelitian yang mengindikasikan penerapan disiplin kerja yang tidak tepat justru dapat berdampak negatif terhadap kinerja, yang mengisyaratkan bahwa implementasi disiplin kerja harus disertai dengan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai agar hasilnya optimal [13].

Sebagai instansi pemerintah daerah, Pemerintah Kota Kediri memiliki tanggung jawab yang besar untuk menyediakan layanan publik demi kesejahteraan masyarakatnya. Demi mencapai tujuan tersebut, pemerintah sangat mengandalkan keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional [14]. Efektivitas layanan yang diberikan oleh dinas ini sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai itu sendiri dilatarbelakangi banyak faktor, di antaranya adalah motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja. Namun, tantangan seperti motivasi yang belum optimal, ketidakseimbangan beban kerja, dan kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan kerap menjadi persoalan yang harus diatasi. Di samping itu, masih terdapat celah dan inkonsistensi dalam temuan penelitian-penelitian sebelumnya terkait variabel-variabel ini. Penelitian ini hadir

dengan tujuan mengisi celah tersebut melalui kajian empiris tentang pengaruh motivasi, beban kerja, dan disiplin terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Kediri. Oleh karena itu, kajian ini bukan hanya mempunyai manfaat secara akademis melainkan juga memberikan kontribusi konkret bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui perbaikan tata kelola layanan publik yang lebih baik.

METODE

Paradigma positivisme menjadi landasan bagi penelitian ini, dengan menitikberatkan pada pengukuran data secara kuantitatif dan pengujian hipotesis melalui prosedur analisis statistik [15]. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian asosiatif kausal karena memusatkan perhatiannya pada hubungan kausalitas antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun model kajian mencakup tiga variabel independent, yakni Motivasi Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), serta satu variabel dependent, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini dilakukan di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Kediri. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua karyawan di DPMPTSP Kota Kediri, yang dipilih karena keterlibatan mereka secara langsung dalam proses administrasi dan pelayanan perizinan serta investasi.

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara menjadikan semua anggota populasi sebagai responden penelitian atau dikenal sebagai teknik sampling jenuh [15]. Mengingat jumlah pegawai aktif di DPMPTSP Kota Kediri yang relatif terbatas, yakni hanya 61 orang, maka seluruh populasi tersebut diikutsertakan sebagai sampel, sehingga 61 pegawai aktif ditetapkan menjadi responden pada penelitian ini. Kuesioner menjadi instrumen dalam pengumpulan data kajian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan serangkaian uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) maupun uji F (simultan). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) juga digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel motivasi, beban kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Kediri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

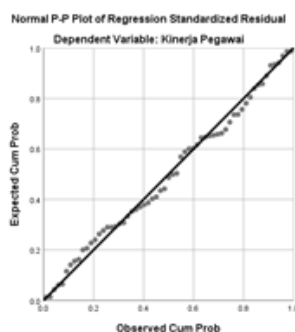
Karakteristik Responden

Profil demografis responden, khususnya dari sisi jenis kelamin pegawai DPMPTSP Kota Kediri, mengindikasikan bahwa peserta pada kajian ini meliputi perempuan dan laki-laki. Bersumber pada hasil penyebaran kuesioner kepada 61 responden, diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi sebanyak 37 orang atau sebanding dengan 60,66%, sedangkan responden perempuan berjumlah 24 orang atau setara dengan 39,34%. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai laki-laki memiliki proporsi yang lebih besar di DPMPTSP Kota Kediri, mencerminkan dominasi laki-laki dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik dan pengelolaan administrasi perizinan di instansi tersebut.

Selain ditinjau dari aspek jenis kelamin, karakteristik responden turut diidentifikasi berdasarkan rentang usia. Dari hasil pengelompokan usia responden, diketahui bahwa mayoritas pegawai berusia lebih dari 30 tahun dengan jumlah 44 orang atau sebesar 72,14%, sementara itu responden berusia antara 25 hingga 30 tahun tercatat sebanyak 17 orang atau sebesar 27,87%. Hasil ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merupakan individu yang tergolong dalam kelompok angkatan kerja dengan riwayat kerja yang memadai dan kemampuan yang teruji. Ketika melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik di DPMPTSP Kota Kediri. Dominannya kelompok usia tersebut mengindikasikan kesiapan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan dari berbagai dimensi, baik fisik, mental, maupun kemampuan beradaptasi terhadap dinamika lingkungan kerja.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud membuktikan model regresi pada data yang digunakan telah terdistribusi normal baik variabel bebas maupun terikat. Pengujian normalitas pada kajian ini dilaksanakan dengan memanfaatkan grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) untuk mengamati pola sebaran data dan memverifikasi terpenuhinya asumsi normalitas atau kenormalan distribusi data [16].



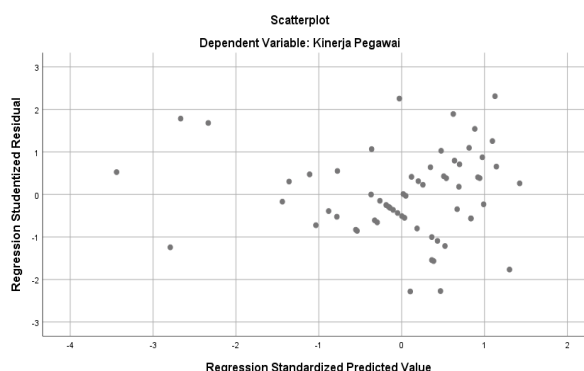
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *Probability Plot*

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2026

Hasil analisis visual terhadap grafik Normal P-P Plot memperlihatkan bahwa titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal dan tersebar secara merata di sekeliling garis tersebut. Meskipun terdapat beberapa titik yang sedikit menyimpang, secara keseluruhan pola ini mengindikasikan bahwa residual mengikuti distribusi normal, sehingga model regresi secara visual dinyatakan memenuhi asumsi dasar tersebut. Untuk memperkuat kesimpulan visual ini secara statistik, uji Kolmogorov-Smirnov juga digunakan sebagai alat konfirmasi tambahan. Oleh karena nilai signifikansinya (*Asymp. Sig. dua sisi*) berada di atas nilai kritis 0,05, distribusi normal pada residual dapat dikonfirmasi secara formal. Dengan demikian, baik grafik Normal-P-P maupun Uji Kolmogorov-Smirnov menegaskan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di DPMPSTSP Kota Kediri telah memenuhi asumsi normalitas. Karenanya, model ini dinyatakan layak dan siap untuk digunakan pada seluruh tahapan analisis berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa apakah varians error pada model regresi terdistribusi secara tidak merata pada hasil observasi. Model regresi yang baik dan handal harus terbebas dari gejala heteroskedastisitas berarti varian dari setiap nilai kesalahan seharusnya tetap konstan di sepanjang rentang data, atau yang lazim disebut sebagai homoskedastisitas [16].



Gambar 2. Hasil Uji Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan analisis grafis menggunakan diagram pencar yang dihasilkan oleh SPSS (Versi 25), tampak bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas di sekitar garis nol pada sumbu Y. Tidak ditemukan adanya pola-pola yang bersifat sistematis seperti pola corong, pelebaran, maupun gelombang. Ketidakteraturan distribusi ini menjadi bukti bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, asumsi homogenitas varians (homoskedastisitas) terpenuhi dalam penelitian ini, dan model yang dibangun pun terbukti bebas dari permasalahan terkait asumsi tersebut.

Tabel 1. Uji Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.634	2.406		4.420	0.000		
Motivasi Kerja	0.347	0.070	0.526	4.939	0.000	0.534	1.872
Beban Kerja	0.135	0.098	0.132	1.376	0.174	0.662	1.510
Disiplin Kerja	0.307	0.120	0.267	2.560	0.013	0.557	1.797

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2026

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas mempunyai maksud untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel bebas pada model regresi. Pengujian ini diperlukan karena jika multikolinearitas ditemukan, hal tersebut dapat mengganggu keakuratan estimasi koefisien regresi dan berpotensi menghasilkan *output* yang menyimpang. Oleh sebab itu, model regresi yang baik menghendaki agar setiap variabel independen bersifat bebas satu sama lain. Syarat ini dinyatakan terpenuhi apabila nilai toleransi > 0,10 dan faktor inflasi varians (VIF) berada < 10.

Nilai-nilai yang dihasilkan melalui perhitungan SPSS (Versi 25) memperlihatkan bahwa nilai toleransi untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,534 dengan VIF 1,872. Pada X2 (beban kerja) menunjukkan angka *tolerance* 0,662 dengan VIF 1,510, sementara untuk variabel disiplin kerja, nilai toleransinya tercatat sebesar 0,557 dengan VIF 1,797. Bersumber pada pemaparan tersebut, telah membuktikan bahwa penelitian ini telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki maksud untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel dependen. Dalam kajian ini, pendekatan tersebut dimanfaatkan guna menentukan arah sekaligus besarnya pengaruh faktor-faktor seperti motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dianalisis terpisah per variabel dan secara keseluruhan dalam interaksi bersama-sama (simultan).

Bersumber pada hasil pengolahan data regresi linier berganda pada tabel koefisien, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,634 + 0,347X_1 + 0,135X_2 + 0,307X_3 + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar 10,634 mengandung arti bahwa ketika variabel Motivasi Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) diasumsikan bernilai nol atau tidak ada, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan tetap berada pada angka 10,634. Koefisien regresi beban kerja ($b_2 = 0,135$) mengindikasikan bahwa kenaikan sebesar satu satuan pada variabel ini akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,135 unit, dengan catatan semua variabel *prediktor* lainnya dianggap tetap (*ceteris paribus*). Hal ini membuktikan terdapat hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Koefisien regresi Disiplin Kerja (b_3) senilai 0,307 membuktikan tiap peningkatan satu unit variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai senilai 0,307, diasumsikan variabel yang lain konstan. Angka tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja memberikan dukungan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Nilai error term (e) mengindikasikan keberadaan elemen-elemen lain di luar variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja yang turut berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai, namun tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Penerapan uji t mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah secara individual variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria yang menjadi acuan dalam pengujian ini adalah nilai signifikansi: nilai sig. yang diperoleh < 0,05 berarti prediktor yang bersangkutan berpengaruh signifikan pada variabel yang dituju. Analisis statistik memperlihatkan hasil yang berbeda untuk masing-masing prediktor. Untuk variabel motivasi kerja, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$ mengindikasikan terdapat pengaruh

positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel beban kerja memperoleh nilai signifikansi 0,174 yang melampaui batas 0,05, sehingga tidak ditemukan bukti adanya efek signifikan dari faktor ini terhadap variabel dependen. Adapun variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi 0,013 yang lebih kecil dari 0,05 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Bersumber pada hasil uji t di atas, ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing terbukti secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DPMPSTSP Kota Kediri.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan (*F-Test*) diterapkan guna menguji apakah seluruh variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

**Tabel 2. Hasil Uji Anova
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	380.747	3	126.916	35.993	.000 ^b
Residual	200.991	57	3.526		
Total	581.738	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2026

Analisis varians (ANOVA) menunjukkan F hitung $> F$ tabel yaitu senilai $35,993 > 2,77$ serta nilai signifikansi 0,000 berada di bawah ambang 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Oleh karenanya, variabel-variabel bebas, yaitu motivasi kerja X_1 , beban kerja X_2 , dan disiplin kerja X_3 , secara simultan memberikan pengaruh yang nyata secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y) di DPMPSTSP Kota Kediri.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien ini secara khusus memberikan gambaran tentang seberapa besar proporsi varians total dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model regresi. Untuk kepentingan penilaian kuantitatif, digunakan nilai R -kuadrat yang telah disesuaikan (*Adjusted R-Square*), dimana semakin tinggi nilainya, semakin baik kemampuan variabel-variabel prediktor dalam menjelaskan perubahan pada variabel target.

Ringkasan model (*Model Summary*) menampilkan nilai R -kuadrat yang disesuaikan (*Adjusted R²*) sebesar 0,636. Hal ini bermakna bahwa interaksi gabungan antara variabel prediktor motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mampu menjelaskan 63,6% dari total varians kinerja karyawan (Y), sementara sisa sebesar 36,4% merupakan variabel lain yang tidak diteliti. Angka ini membuktikan bahwa ketiga variabel yang diteliti memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan di DPMPSTSP Kota Kediri.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Bukti empiris memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan bermakna secara statistik terhadap kinerja pegawai di DPMPSTSP Kota Kediri. Hal tersebut diperkuat oleh hasil uji parsial (uji t): nilai t hitung sebesar 4,939 yang jauh melampaui nilai t tabel 2,002, disertai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, masuk dalam kategori sangat signifikan. Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara bermakna memengaruhi kinerja karyawan dengan demikian dapat dikonfirmasi kebenarannya. Hasil ini konsisten dengan berbagai literatur yang telah mendokumentasikan dampak positif dan signifikan dari struktur motivasi terhadap performa kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dari aspek internal maupun eksternal seperti komitmen yang kuat, antusiasme dalam bekerja, atau kesadaran akan pentingnya kualitas, semakin erat korelasinya dengan peningkatan kinerja kerja. Motivasi dapat menjadi aspek utama yang dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Bukti empiris memperlihatkan beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Kediri. Melalui hasil uji t yang dilakukan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,376 yang berada di bawah nilai t tabel 2,002, dengan nilai signifikansi 0,174 yang melampaui ambang batas 0,05. Hipotesis kedua menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor penentu utama kinerja karyawan tidak dapat diterima. Artinya, perubahan volume pekerjaan, baik peningkatan maupun pengurangan, tidak secara nyata mengubah tingkat kinerja individu. Independensi ini dapat dijelaskan dari sudut pandang konseptual bahwa para karyawan memiliki kapasitas adaptasi yang tinggi terhadap berbagai tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Selain itu, temuan ini juga mengisyaratkan adanya distribusi tugas yang proporsional di dalam organisasi serta pengalaman kerja para responden yang cukup mumpuni, sehingga mereka mampu menangani beban kerja secara efisien. Dapat disimpulkan bahwa dalam konteks DPMPTSP Kota Kediri, beban kerja merupakan aspek yang tidak dominan langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan bermakna secara statistik terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Kediri. Kesimpulan ini didasarkan pada uji t memperlihatkan bahwa X_3 Disiplin Kerja memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2,560 > 2,002$), serta nilai sig. $< 0,05$ ($0,013 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan sejumlah kajian empiris yang secara konsisten menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin patuh karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan, maka kinerja yang dihasilkan semakin optimal. Disiplin kerja sejatinya menunjukkan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga secara langsung mendukung tercapainya sasaran organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian melalui analisis varians (uji-F) memperlihatkan bahwa interaksi bersama antara variabel motivasi kerja, beban kerja, dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap keseluruhan kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Kediri. Kesimpulan ini dikuatkan oleh nilai F hitung sebesar 35,993 yang secara nyata melampaui nilai F tabel 2,77. Selain itu, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang jauh di bawah ambang batas 0,05, hipotesis alternatif yang menyatakan ketiga prediktor tersebut secara simultan memengaruhi kinerja karyawan dinyatakan terbukti.

Penelitian ini membuktikan peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh variabel tunggal, melainkan dari kombinasi berbagai aspek yang berkontribusi satu sama lain. Motivasi kerja yang kuat berperan menciptakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk menggali dan mengoptimalkan potensi kinerja yang dimiliki, sementara disiplin kerja memastikan bahwa setiap tugas dilaksanakan secara bertanggung jawab dan mengacu pada pedoman organisasi yang berlaku. Sebagai pelengkap, pengelolaan beban kerja yang efektif dan efisien memungkinkan seluruh pekerjaan dapat diselesaikan secara produktif dan terstruktur. Ketiga variabel ini pada akhirnya berfungsi sebagai satu kesatuan yang sinergis dan berkontribusi secara nyata terhadap optimalisasi kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Kediri.

KESIMPULAN

Penelitian ini dirancang untuk mengkaji pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Kediri. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh simpulan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terbukti secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sementara Beban Kerja tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan. Di samping itu, kajian ini juga membuktikan bahwa Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten juga perlu terus ditingkatkan melalui pengawasan, penegakan aturan, dan pembentukan budaya kerja yang profesional sehingga kinerja pegawai dapat semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wulandari W. Tata Kelola Sumber Daya Manusia Pemerintahan. 2025.

- [2] Setiadi T, Sundari S, Pakpahan M. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Teguh Setiadi Sri Sundari Marisi Pakpahan. *J Manag Soc Sci* 2024;3. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.961>.
- [3] Widiyaningrum WY. EFEKTIVITAS MALL PELAYANAN PUBLIK (MPP) OLEH DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN SATU PINTU (DPMPTSP) DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI 2022;6.
- [4] Diskominfo. Selayang Pandang: Profil Kota Kediri 2025.
- [5] Elisabeth Nona Selvin, Antonius Philippus Kurniawan, Victor Eko Transilvanus. Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *J Kewirausahaan dan Manaj Bisnis Cuan* 2023;1:121–32. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.21>.
- [6] Kediritangguh. Kehadiran Mall Pelayanan Publik Kota Kediri, Wujud Integrasi Pelayanan Publik untuk Kemudahan dan Kemajuan 2024.
- [7] Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education; 2021.
- [8] Febrina I, Rahmat HK. Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi : Sebuah Tinjauan Pustaka 2024;1:29–34.
- [9] Aprilia TD, Komariah S, Irawan N. An analysis of Abraham Maslow's hierarchy of needs theory and Frederick Herzberg's work motivation theory. *TOFEDU Futur Educ J* 2025;4:5069–73.
- [10] Frederick Herzberg, Bernad Mausner BBS. *The Motivation to Work*. 2025.
- [11] Raharjo IB. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis The Nurturing Success : Unleashing Employee Motivation through Leadership , Training , and Job Satisfaction* 2023;5:731–6.
- [12] Dharwadkar R, Guo J, Shi L, Yang R. Corporate social irresponsibility and boards: The implications of legal expertise. *J Bus Res* 2021;125:143–54. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.003>.
- [13] Fitria AS. Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review) 2024;2.
- [14] Kementerian PANRB. Pemerintah Kota Kediri 2023.
- [15] Creswell C. *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fifth Edition*. 2018.
- [16] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26*. 2021.