

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Priskila Trifena Barias,¹ Tonny Maringka,² Farly Teneh,³

Faculty of Economics and Business Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haezar

Email: Priskila trifena@gmail.com

Article History

Received: 27-9-2024

Revised: 18-10-2024

Published: 15-11-2024

Keywords:

Motivation, Work
Discipline, Employee
Performance

Abstract: Through a quantitative survey involving 50 respondents, this study investigated the relationship between motivation, work discipline, and employee performance in the North Sulawesi Provincial Inspectorate. Data analysis using multiple linear regression showed that the three variables had a significant positive correlation. The regression model, explaining 73.4% of performance variance, confirms this relationship. The F-test statistic of 64.750 ($p < 0.001$) indicates the model's overall significance in predicting performance. These findings suggest that enhancing motivation and work discipline can substantially improve employee outcomes. Management can leverage these insights to develop more effective policies that foster higher performance and contribute to human resource management knowledge.

KataKunci:

Motivasi, Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai

Abstrak: Melalui survei kuantitatif yang melibatkan 50 responden, penelitian ini menyelidiki hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara. Analisis data menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel mempunyai korelasi positif yang signifikan. Model regresi, yang menjelaskan 73,4% varian kinerja, menegaskan hubungan ini. Statistik uji F sebesar 64,750 ($p < 0,001$) menunjukkan signifikansi model secara keseluruhan dalam memprediksi kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan hasil kerja karyawan secara signifikan. Manajemen dapat memanfaatkan wawasan ini untuk mengembangkan kebijakan yang lebih efektif yang mendorong kinerja lebih tinggi dan berkontribusi pada pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memang menjadi aset utama dalam keberhasilan sebuah organisasi. SDM tidak hanya sekedar menjalankan tugas, tetapi juga memengaruhi produktivitas, inovasi, dan kemajuan organisasi secara keseluruhan. Pentingnya peran pegawai dalam sebuah kantor sangatlah besar, dan karena itu, pengelolaan SDM perlu menjadi fokus utama bagi pimpinan dan manajemen



This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Copyright2024@author (s)

119

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan tujuan mencapai hasil yang terbaik, tingkat motivasi kerja yang tinggi pada pegawai umumnya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Motivasi sebagai kekuatan pendorong dari dalam diri individu, menjadi kunci keberhasilan organisasi. Mananoma dkk. (2023) menggarisbawahi pentingnya motivasi kerja tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Baik faktor internal maupun eksternal, seperti insentif material dan non-material, dapat mempengaruhi tingkat motivasi seseorang. Ketika motivasi berpadu dengan disiplin kerja—seperangkat aturan yang mengatur perilaku pegawai—sinergi yang kuat tercipta. Sebagaimana dijelaskan oleh Sinungan (2016), motivasi adalah kondisi psikologis yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan. Selaras dengan itu, Mohtar (2019) menekankan pentingnya motivasi kerja dalam mendorong perilaku yang terarah pada tujuan.

Kantor Inspektorat adalah satuan kerja pemerintah daerah yang bertanggung jawab untuk memantau dan mengaudit kinerja dan penggunaan anggaran. Pemeriksaan dipimpin oleh seorang inspektur yang bertanggung jawab, yang melalui sekretaris daerah bertanggung jawab kepada walikota. Inspektorat memainkan peran penting dalam memastikan bahwa program, kebijakan, dan kegiatan pemerintah dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, serta dalam menemukan dan mencegah kecurangan dan korupsi. Inspektorat dilakukan di tingkat pusat dan daerah, dengan inspeksi umum dilakukan di kementerian dan inspeksi regional dilakukan oleh pemerintah daerah (provinsi, kabupaten atau kota). Mereka bekerja secara mandiri untuk menjamin integritas dan transparansi pemerintahan. Kantor inspektorat menghadapi banyak masalah. Ini termasuk tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang disebabkan oleh pegawai yang tidak termotivasi atau terlambat. Mereka juga mengalami ketidakseimbangan antara tugas dan beban kerja, seperti pembagian tugas yang tidak adil atau terlalu banyak tugas. Langkah-langkah seperti memotivasi pegawai, memberikan pelatihan yang tepat, memberikan umpan balik secara teratur, dan menetapkan tujuan yang jelas dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai sehingga mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Tingkat kinerja yang tinggi berkontribusi pada efisiensi operasional, peningkatan produktivitas, dan keberhasilan keseluruhan dari organisasi tersebut. Menurut Farida dan Hartono (2016), tingkat disiplin seseorang dapat dilihat dari seberapa besar komitmennya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sinambela (2019) menekankan pentingnya aturan dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib. Tanpa adanya aturan yang jelas, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berbagai penelitian telah menunjukkan kaitan erat antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Siswanto (2019) mencatat peningkatan kinerja seiring dengan meningkatnya motivasi, sementara Wau (2021) menekankan peran krusial disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja, khususnya di lingkungan pemerintahan seperti Kantor Camat Somabawa. Studi terbaru di kantor inspeksi mengkonfirmasi temuan sebelumnya, namun dengan nuansa yang berbeda: baik motivasi maupun disiplin berkontribusi signifikan pada kinerja, tetapi dengan tingkat pengaruh yang tidak sama. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas motivasi dan disiplin dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual seperti kebijakan internal, lingkungan kerja, serta karakteristik individu. Kinerja pegawai yang baik tidak hanya mencakup kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas pekerjaan. Kinerja yang optimal ditandai dengan efisiensi, ketepatan waktu, dan kemampuan mencapai tujuan organisasi (Bawole & Mewengkang, 2023). Dengan meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya secara keseluruhan (Mewengkang et al., 2024). Didorong oleh temuan pada kajian pustaka dan kondisi aktual, studi ini berfokus pada **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA”** Karena dalam penelitian ini Motivasi dan disiplin kerja sangat penting bagi instansi pemerintah seperti inspektorat daerah karena ada beberapa alasan

berikut: Pegawai yang termotivasi dan disiplin kerja lebih efisien dapat meningkatkan produktivitas, Pegawai yang bekerja profesional maka kualitas layanan publik lebih optimal, Integritas dan akuntabilitas dapat mencegah penyimpangan, Pegawai memastikan tugas dan target Inspektorat tercapai dengan efektif sehingga dapat mencapai sasaran organisasi, Motivasi dan disiplin kerja bisa meningkatkan loyalitas pegawai, Meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan masyarakat pada instansi bisa membuat Citra Intansi lebih baik

Metodologi Penelitian

Dengan mengadopsi kerangka kuantitatif Johnson dan Christensen (2017) untuk menyelidiki secara empiris bagaimana motivasi dan disiplin kerja berkontribusi pada kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Analisis data kuantitatif dari survei bertujuan untuk mengungkap hubungan signifikan antara variabel.

Populasi dan sampel

Mengacu pada definisi populasi menurut Sugiyono (2019:126), studi ini melibatkan seluruh pegawai (50 orang) di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai sampel. Penggunaan teknik sampel jenuh memungkinkan generalisasi hasil penelitian kepada seluruh populasi. Penelitian ini menggabungkan pengumpulan data primer dari lapangan dan data sekunder dari berbagai sumber pustaka.

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Motivasi	P1	0,811	0,273	Valid
	P2	0,813	0,273	Valid
	P3	0,632	0,273	Valid
Disiplin Kerja	P1	0,858	0,273	Valid
	P2	0,806	0,273	Valid
	P3	0,859	0,273	Valid
	P4	0,742	0,273	Valid
Kinerja Pegawai	P1	0,938	0,273	Valid
	P2	0,748	0,273	Valid
	P3	0,729	0,273	Valid

Sumber :Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian, semua indikator yang dipakai untuk mengukur variabel motivasi, kedisiplinan kerja, dan produktivitas pegawai dinyatakan sah. Nilai koefisien korelasi (r-hitung) pada setiap indikator melebihi nilai kritis (r-tabel 0,27).

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

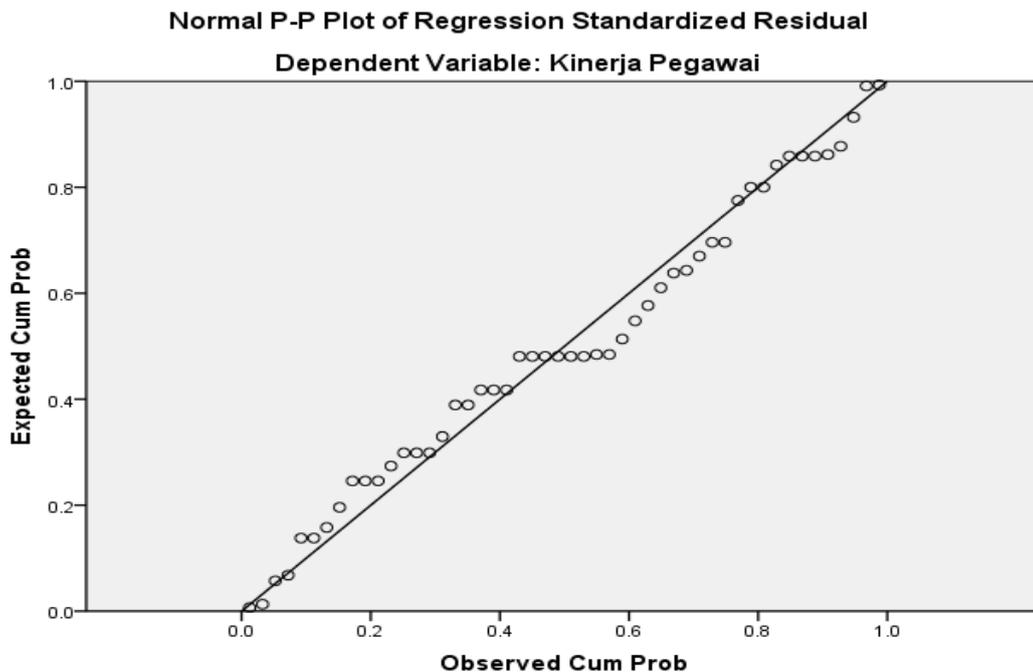
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0.802	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.821	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.831	Reliabel

Sumber :Hasil olahan data SPSS

Pada tabel diatas Dengan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.8, hasil uji reliabilitas menegaskan bahwa semua variabel (X1, X2, dan Y) memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

Uji Normalitas

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas

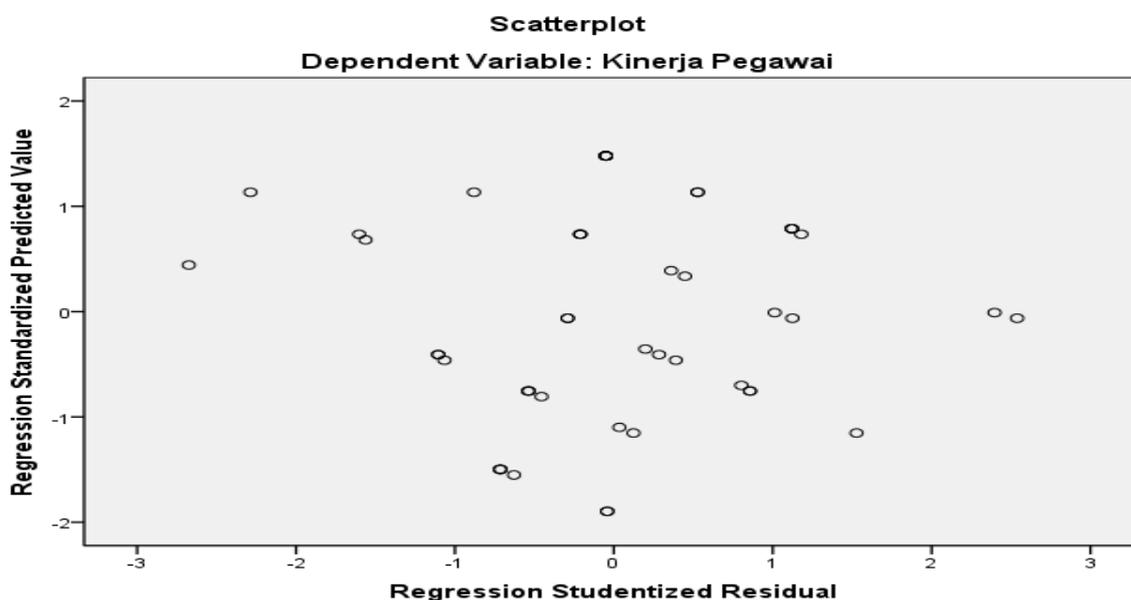


Sumber :Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwasebaran data menyebar disekitar garis, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas. Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa model pengaruh X1(Motivasi) dan X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) dalam uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber :Hasil olahan data SPSS

Dari gambar diatas Model regresi yang digunakan valid dan hasil analisis statistik dapat diinterpretasikan dengan lebih percaya diri. Ketika tidak ada heteroskedastisitas, penulis dapat lebih yakin bahwa estimasi koefisien regresi adalah efisien dan tes statistik yang dilakukan (seperti uji-t dan uji F) dapat diandalkan. Namun jika ada heteroskedastisitas, jika pola tertentu terlihat (misalnya, peningkatan atau penurunan varians residual seiring dengan peningkatan nilai prediksi), ini akan menyatakan heteroskedastisitas. Dalam hal ini, metode lain seperti transformasi variabel atau penggunaan regresi robust mungkin diperlukan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-				
		,581				
	Motivasi	,410	,104	,381	,605	1,652
	Disiplin Kerja	,473	,081	,564	,605	1,652

Sumber :Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas:

- Pengaruh Variabel: Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan Motivasi, berdasarkan nilai Beta standardized. Namun, kedua variabel tersebut signifikan dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.
- Multikolinearitas: Tolerance dan VIF untuk kedua variabel berada dalam batas yang aman (Tolerance > 0,1 dan VIF < 10), sehingga tidak ada indikasi multikolinearitas yang mengkhawatirkan dalam model regresi ini.
- Model Regresi: Secara keseluruhan, model regresi menunjukkan bahwa baik Motivasi maupun Disiplin Kerja berkontribusi secara positif terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Koefisien regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan nilai Motivasi dan Disiplin Kerja.

Model ini dapat diandalkan dalam membuat prediksi dan memberikan wawasan yang berguna tentang bagaimana Motivasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam konteks penelitian ini

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.581	1,223		-.475	,637
	Motivasi	,410	,104	,381	3,940	,000
	Disiplin Kerja	,473	,081	,564	5,832	,000

Sumber :Hasil olahan data SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa:Nilai constant atau intersepsi (-0,581) tidak signifikan secara statistik ($p\text{-value} = 0,637 > 0,05$). Ini berarti bahwa intersepsi ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks model ini. Dalam konteks regresi, intersepsi sering kali menggambarkan nilai kinerja pegawai saat semua variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) bernilai nol. Jika intersepsi tidak signifikan, ini menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai pada titik tersebut tidak memiliki relevansi atau tidak memberikan informasi tambahan yang berarti dalam model ini

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857	,734	,722	,73009

Sumber :Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan hasil analisa Korelasi (R) yaitu sebesar 0,857. Hal ini menunjukkan bahwa

hubungan X1 dan X2 terhadap Y mempunyai hubungan yang cukup kuat. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) dalam tabel di atas. Nilai R^2 pada penelitian ini sebesar 0,734 dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi variabel Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8
Hasil Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-	1,223		-,475	,637
	Motivasi	,581	,104	,381	3,940	,000
	Disiplin Kerja	,473	,081	,564	5,832	,000

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa Motivasi memiliki p-value 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, variabel motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dalam model ini. Disiplin kerja memiliki p-value 0,000, yang juga jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dalam model ini. Intersepsi memiliki p-value 0,637, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa intersepsi tidak signifikan secara statistik, yang berarti nilai kinerja pegawai saat semua variabel independen bernilai nol tidak memberikan pengaruh signifikan dalam model ini. Motivasi dan disiplin kerja keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan intersepsi tidak signifikan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi Secara Simultan

Tabel 9
Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.028	2	34.514	64.750	.000 ^a
	Residual	25.052	47	.533		
	Total	94.080	49			

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Hasil uji F yang sangat signifikan ($F = 64,750$; $p < 0,001$) mendukung penolakan hipotesis nol, menyiratkan bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara memadai.

Interpretasi Hasil

Analisis data menunjukkan bahwa:

1. Hasil perhitungan koefisien dalam persamaan regresi diperoleh nilai :

$$Y = -0,581 + 0,410 X_1 + 0,473 X_2 + e$$

Di mana:

- Y adalah Kinerja Pegawai
- X_1 adalah Motivasi
- X_2 adalah Disiplin Kerja

Intersepsi (β_0) = -0,581:

- Nilai intersepsi ini menyatakan bahwa ketika Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol, Kinerja Pegawai diprediksi akan menjadi -0,581. Meskipun intersepsi ini tidak signifikan (p -value = 0,637), ini memberikan titik awal dalam model.

Koefisien Motivasi (β_1) = 0,410:

- Setiap penambahan satu unit pada skala Motivasi diperkirakan akan menggerakkan Kinerja Pegawai sebesar 0,410 unit, selama Disiplin Kerja tetap terjaga.
- Motivasi dan kinerja pegawai memberikan pengaruh optimal. Nilai p yang diperoleh jauh di bawah ambang batas signifikansi umum ($p < 0,05$).

Koefisien Disiplin Kerja (β_2) = 0,473:

- Disiplin kerja dapat dianggap sebagai salah satu faktor penyebab peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana terungkap dalam analisis regresi ($\beta = 0,473$, $p < 0,05$).

2. Motivasi dan disiplin kerja secara signifikan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Korelasi kuat sebesar 0,857 antara kedua variabel (X_1 dan X_2) dengan kinerja (Y) menunjukkan hubungan yang erat. Hasil ini juga didukung oleh koefisien determinasi sebesar 0,734, yang menjelaskan sekitar 73,4% variasi dalam kinerja.

1. *Motivasi* (X_1) mendapat nilai t_{hitung} sebesar $3,940 > 2,013$ t_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak).

2. *Disiplin Kerja* mendapat nilai t_{hitung} sebesar $5,832 > 2,013$ t_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak).

3. Nilai uji F koefisien korelasi sebesar $F_{hitung} = 64,750 > 3,191$ F_{tabel} dengan nilai signifikansi yang sangat rendah ($p = 0,000$), jauh di bawah ambang batas 0,05.

Pembahasan

1. Analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa motivasi memiliki kontribusi signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,410 ($p < 0,05$), setiap kenaikan satu satuan motivasi secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kinerja sebesar 0,410 satuan. Temuan ini menguatkan hipotesis bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien, proaktif, dan berkomitmen. Lingkungan kerja yang kondusif dan insentif yang tepat, sebagaimana ditegaskan oleh Maslow dan Herzberg, terbukti ampuh dalam mendorong kinerja pegawai Inspektorat Daerah Prov. Sulawesi Utara menuju level optimal. Hasil penelitian terdahulu yang mendukung ini yaitu "Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan" (Siswanto, B. 2019) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin termotivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan

2. Disiplin kerja terbukti secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Prov. Sulawesi Utara. Kenaikan satu satuan pada tingkat disiplin kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja sebesar 0,473 satuan ($p < 0,05$), menguatkan pentingnya disiplin dalam mencapai produktivitas optimal sebagaimana ditegaskan dalam berbagai teori manajemen. Hasil penelitian yang mendukung yaitu: "Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan" (Wau, J. 2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dengan nilai thitung 5.257 ttabel 1,692. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan

3. Disiplin kerja dan motivasi menjadi pendorong utama kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Prov. Sulawesi Utara. Keduanya, secara sinergis, berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja. Hasil regresi menyatakan bahwa motivasi (koefisien 0,410) dan disiplin kerja (koefisien 0,473) memiliki pengaruh positif dan kuat. Kombinasi kedua faktor ini menjelaskan sebesar 73,4% variasi kinerja pegawai ($R^2 = 0,734$). Ini mengkonfirmasi pentingnya motivasi dan disiplin sebagai kunci sukses dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil Penelitian terdahulu yang mendukung yaitu: "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics" (Muhamad Ekhsan 2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic

Kesimpulan

Kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Prov. Sulawesi Utara telah berhasil ditingkatkan melalui peningkatan motivasi dan disiplin kerja yang signifikan. Kedua faktor ini terbukti menjadi kunci dalam mencapai peningkatan kinerja yang diharapkan. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dikarenakan Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dari olahan data diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis yang terakhir menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, Berdasarkan uji F, hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara simultan berkontribusi terhadap kinerja pegawai, Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja adalah faktor-faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Inspektorat

Daftar Pustaka

- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167–176. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>
- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505.
- Arifin, D., & Setiawan, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah*. Jakarta: Gramedia.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Farida, T., & Hartono, B. (2016). *Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Herzberg, F. (2021). *Motivator and Hygiene Factors in Employee Motivation*. New York: HarperCollins.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Johnson, R. B., & Christensen, L. (2017). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Mohtar, I. (2019). Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

- dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 206-211.
- Nurlina, N., Safrida, S., Musmulyadi, M., & Burhan, B. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 1-7. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.1571>
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1-14.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. Rochester: University of Rochester Press.
- Singh, A., et al. (2023). *The Impact of Intrinsic Motivation on Employee Performance: A Meta-Analysis*. *International Journal of Business Studies*, 15(3), 45-58.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Disiplin dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-14
- Susanto, L., & Hartanto, Y. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik
- Suryanto, H., & Wahyudi, A. (2023). *Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Saputro, A. H. S. A. H., & Muttaqin, R. M. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563-1572.
- Susanto, L., & Hartanto, Y. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1-11.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Wijaya, F., & Handayani, S. (2023). *Sinergi Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

- Zaenal Arifin, Muhammad, and Hadi Sasana. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 2(6): 49–56.
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31-38.
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadhaq, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 767-774.
- Supriatin, Dyah, and Endah Puspitawati. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga." (2023): 66-77.
- Bawole, V. A., & Mewengkang, R. C. (2023). *Analisis perlakuan akuntansi atas barang gadai emas yang tidak ditebus atau terlambat ditebus pada PT. Pegadaian cabang Manado Utara*. 2(2), 39–48.
- Mailangkay, V., Mewengkang, R., & Rumenser, P. (2024). Evaluasi Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Pada Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado. *MANACSE : Management & Accounting Research*, 1(1), 60–71.
- Mananoma, S., Dyrgo, H., & Teneh, F. (2023). Wanea Kota Manado. *MANACSE : Management & Accounting Research*, 2(2).
- Mewengkang, R., Maase, A., & Watuseke, N. (2024). PENERAPAN CROSS AUDIT (REMOTE AUDIT) DIMASA PANDEMI COVID-19 SEBUAH STUDI RETAIL PT . GRAMEDIA ASRI MEDIA CAB . MANADO. *MANACSE : Management & Accounting Research*, 1(1), 40–47.
- Masmarulan, R., & Muliati, M. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 653-660.
- Zebua, T. G. (2021). Teori Motivasi Abraham H. Maslow Dan Implikasinya Dalam Kegiatan Belajar Matematika. *RANGE: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 68-76.