

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR INSPEKTORAT
KOTA PALU**

Huzaemah¹, Abdul Wahab², Maulid Sakaria³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Alkhairaat
abdulwahab@unisapalu.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Palu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 61 ASN yang diambil melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda melalui program IBM SPSS Statistics 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,489 menunjukkan bahwa 48,9% variasi kinerja ASN dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, sementara 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan kedisiplinan ASN berperan penting dalam meningkatkan kinerja, sehingga perlu mendapat perhatian dalam kebijakan manajemen sumber daya aparatur.

Kata kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks instansi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan penting dalam menjalankan tugas dan fungsi kelembagaan secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ASN menjadi tolok ukur kualitas SDM dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi kerja berperan sebagai dorongan yang menimbulkan semangat serta kemauan individu untuk melaksanakan tugas dengan optimal. ASN yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan produktivitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menurunkan semangat kerja dan prestasi pegawai. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan kesadaran ASN terhadap aturan dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang konsisten, efisien, dan sesuai dengan standar organisasi.

Kedua faktor tersebut memiliki pengaruh nyata terhadap pencapaian kinerja ASN, sebagaimana terlihat di lingkungan Kantor Inspektorat Daerah Kota Palu. Sebagai lembaga pengawas internal pemerintah daerah, Inspektorat memiliki peran strategis dalam memastikan pelaksanaan pemerintahan yang efektif dan akuntabel. Dalam beberapa tahun

terakhir, kinerja ASN di kantor ini menunjukkan peningkatan melalui penguatan motivasi, penerapan disiplin, serta dukungan dari pimpinan melalui pembinaan, penghargaan, dan pelatihan. Namun, masih ditemukan permasalahan berupa rendahnya motivasi sebagai pegawai dan inkonsistensi dalam penerapan disiplin kerja.

Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya penguatan motivasi dan disiplin kerja sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja ASN secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Palu. Hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang efektif, guna mewujudkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Palu.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Palu.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Palu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif metode penelitian ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk mengidentifikasi pola, menguji hipotesis, dan membuat prediksi. Metode ini bertujuan untuk mengukur variabel-variabel tertentu secara subjektif menggunakan instrument yang berstandarisasi, seperti survey, koesioner, atau tes.

Populasi, dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi adalah keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (Priadi, *et all* 2024:138). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor inspektorat daerah kota palu, sebanyak 72 orang ASN.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk menjadi objek penelitian, dengan tujuan untuk menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan Sugiyono (Juwita, *et all*, 2023). menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini seluruh ASN Inspektorat Daerah Kota Palu yang berjumlah 72 pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

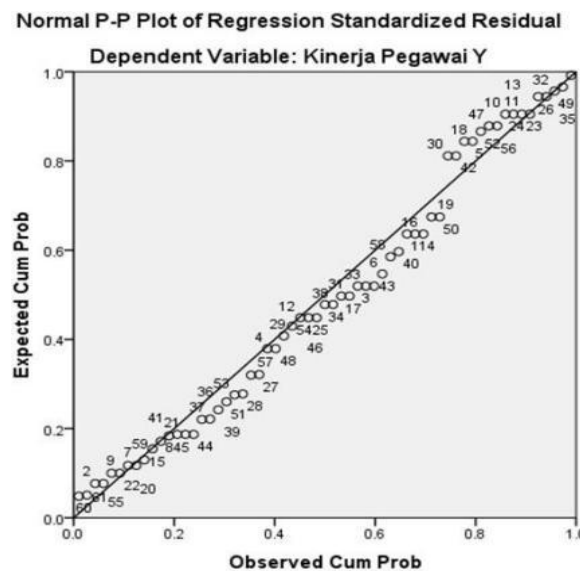
Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak Ghozali (Lusi Yanawati Zega, *et all* 2024:3592). berpendapat model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



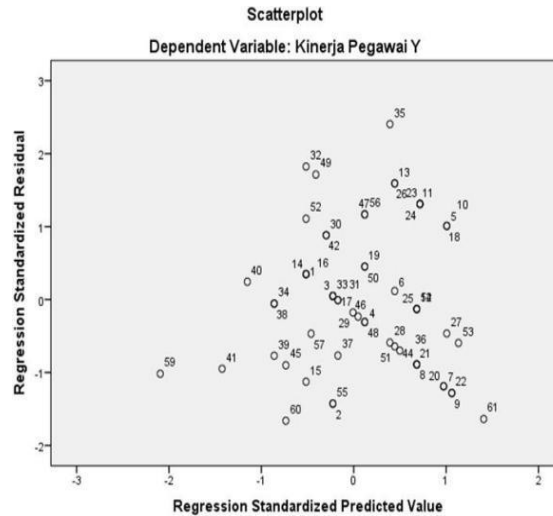
Gambar 1: Hasil uji normalitas

Pada gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Gaya kedastisitas homo atau heteros kedastisitas tidak terjadi adalah model regresi yang baik. Salah satu cara untuk mengetahui apakah ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat, yaitu ZPRED, dan residualnya, SRESID. Pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, sumbu Y adalah

Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sebenarnya) yang telah dipelajari. Wagarefe, T, *ett all* (2024:26).



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model tersebut layak digunakan untuk menganalisis kinerja ASN.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Loindong, A. S. G., *et all*, (2023:115).

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Aparatur Sipil Negara (ASN)				
Variabel	(Beta)	Std. Error	t-hit	Sig.t
(Constant)	4,196	2,740	1,531	.131
<i>Motivasi</i>	.447	.132	3,393	.001
<i>Disiplin kerja</i>	.362	.109	3,318	.002
n = 61				
Konstanta = 4,196				
Koefisien Korelasi (R) = .699 Koefisien Determinasi (R ²) = .489				

F-Statistik = 27,714

Sig.F = 0,000

Sumber: Data diolah

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda dari pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Inspektorat Daerah Kota Palu yaitu:

$$Y = 4,196 + 0,447X_1 + 0,362X_2$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,447 dengan signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki ASN, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Begitu juga dengan disiplin kerja yang memiliki koefisien 0,362 dengan signifikansi 0,002, artinya kedisiplinan yang baik mampu meningkatkan kinerja ASN secara signifikan. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja ASN, yang ditunjukkan dengan nilai F hitung 27,714 dan signifikansi 0,000. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,699 mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel bebas dengan kinerja ASN. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,489 berarti 48,9% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun kompensasi.

Secara bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, dibuktikan dengan nilai F hitung 27,714 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai $R^2 = 0,489$. Artinya, 48,9% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, sementara 51,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau faktor individu lainnya. Hasil ini menegaskan bahwa baik motivasi maupun disiplin kerja merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan instansi untuk meningkatkan kinerja ASN secara optimal.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Palu, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memberikan indikasi bahwa kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan perilaku kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,447 dengan tingkat signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang relatif lebih kuat dibandingkan disiplin kerja. Ini berarti peningkatan motivasi akan secara langsung diikuti oleh peningkatan kinerja ASN.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan Teori Harapan Vroom yang menjelaskan bahwa individu akan bekerja lebih optimal ketika mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan diikuti oleh reward yang bernilai. Dalam

konteks ASN, motivasi dapat muncul dari penghargaan, pengakuan, maupun peluang pengembangan karier.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Disiplin kerja memiliki koefisien sebesar 0,362 dengan signifikansi 0,002, yang menunjukkan bahwa disiplin juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil ini konsisten dengan pandangan bahwa dalam organisasi sektor publik, disiplin merupakan fondasi utama karena pekerjaan ASN bersifat prosedural dan berbasis regulasi. Tanpa disiplin, kinerja cenderung tidak stabil dan sulit diukur secara objektif.

Disiplin yang tinggi belum tentu selalu meningkatkan kinerja secara optimal. Dalam beberapa kasus, disiplin yang terlalu kaku justru dapat menurunkan kreativitas dan inovasi, terutama dalam organisasi yang membutuhkan adaptasi. Jadi hubungan antara disiplin dan kinerja bisa bersifat non-linear, tidak selalu semakin tinggi semakin baik.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara Simultan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Palu. Hal ini dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 27,714 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam menjelaskan variasi kinerja ASN.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,489 menunjukkan bahwa sebesar 48,9% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan kemampuan penjelasan model berada pada kategori sedang, sehingga meskipun kedua variabel memiliki kontribusi yang signifikan, keduanya belum mampu menjelaskan kinerja ASN secara menyeluruh.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa kinerja ASN merupakan fenomena yang kompleks dan multidimensional. Motivasi dan disiplin kerja memang berperan penting, tetapi tidak dapat diposisikan sebagai satu-satunya faktor penentu. Dalam konteks organisasi sektor publik, terdapat berbagai faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, sistem penghargaan dan sanksi, budaya organisasi, beban kerja, serta tingkat kompetensi dan pelatihan yang dimiliki ASN.

Dengan demikian, hasil penelitian ini perlu diinterpretasikan secara proporsional. Motivasi dan disiplin kerja dapat dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja ASN, namun belum dapat dikategorikan sebagai faktor yang paling dominan. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja ASN tidak cukup hanya difokuskan pada aspek individu, tetapi juga perlu mempertimbangkan faktor organisasi dan sistem kerja yang lebih luas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis penelitian tentang “pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Palu.” yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari itu peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Palu.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Palu.
3. Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Palu.

REKOMENDASI

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel yang digunakan, sehingga belum mampu menjelaskan seluruh variasi kinerja ASN. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk:

1. Menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.
2. Menggunakan metode analisis yang lebih komprehensif, seperti SEM-PLS, untuk melihat hubungan yang lebih kompleks.
3. Memperluas objek penelitian pada instansi atau daerah lain untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurrahman, M. Z. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(3), 300-319.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 416-422.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlianto, F. P., & Rahayu, R. S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jendral Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta Pusat. *JEAC: Journal of Economic Academic*, 1(02), 534-542.
- Jailani, R. W. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Elang Perkasa Motor Padang. *Matua Jurnal*, 2(2), 334-345.
- Juwita, N. I., Setianingsih, W. E., & Rusdiyanto, R. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengalaman, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Nor Coffee Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(2), 155-165.

- Loindong, A. S. G., Tewel, B., & Sendow, G.M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 110-121.
- Priadi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Pintar Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 132-154.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Trilaksono, S. P., Rahayu, S., Setiadi, P. B., & Fitrianty, R. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Jawa Timur. *Manajemen Dewantara*, 8(1), 237-247.
- Wagarefe, T., Clan, E., & Pattiasina, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kab. Sorong Selatan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 10347-10359.
- Zega, L. Y., & Ratnasih, P. (2024). Pengaruh Mmotivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selaras Cipta Bersatu (SCB) Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3587-3597.