

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN MINAHASA TENGGARA DI MASA  
PANDEMI COVID-19**

*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE INSPECTORATE OF THE MINAHASA REGENCY  
SOUTHEAST IN THE PANDEMIC COVID-19*

Oleh :

**Febrizha T. Wanta<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Rita N. Taroreh<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[1febrizhawanta062@student.unsrat.ac.id](mailto:febrizhawanta062@student.unsrat.ac.id)

[2trangirvan@yahoo.com](mailto:trangirvan@yahoo.com)

[3rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Pandemi covid-19 membuat keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi terkena dampaknya, karena keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat besar dalam menjalankan tugas dan fungsi yang diemban oleh setiap individu dalam organisasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 52 pegawai dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

**ABSTRACT:** Pandemic covid-19 made the existence of the human resources in an organization affected, due to the existence of human resources in an organization holding a very large role in the running of the tasks and functions performed by each individual in the organization. The purpose of this research is to know the influence of Work Discipline and work motivation either simultaneously or partially on the Performance of Employees in the Office of the Inspectorate of the Minahasa Regency Southeast in The Pandemic Covid-19. The method used in this research is quantitative research. The population in this research is all employees of the State Civil Apparatus (ASN), which amounted to 52 employees by using saturated sampling (census) where all members of the population sampled. The results of this study show Work Discipline and Work Motivation simultaneously or partially positive and significant effect on the performance of the employees of the Office of the Inspectorate of the Minahasa Regency Southeast in The Pandemic Covid-19.

**Keywords:** Work discipline, work motivation, employee performance

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada banyak orang. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Menurut Mangkumanegara (2011) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin yang baik mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberhasilan suatu instansi juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kerja yang ada hal itu dapat di capai tergantung pada kinerja pegawai.

Azar & Shafighi (2013:2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan pegawai dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Pegawai dalam suatu organisasi dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya.

**Tujuan Penelitian**

1. Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19.
2. Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19

**TINJAUAN PUSTAKA****Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hariandja (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

**Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013: 193) kedisiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Veitzal dan Rivai (2012) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

**Motivasi Kerja**

Robbins dalam (Sutrisno, 2011) bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

**Penelitian Terdahulu**

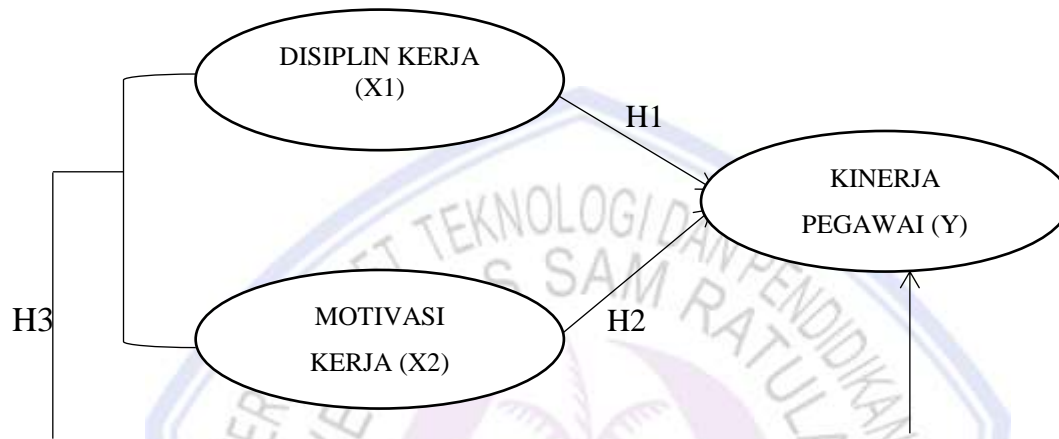
Octaviani dan Pricilia (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pertama Logistic Service baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Yulianie (2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro.

Yanthe dan Heryanda (2019), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XL AXIATA Cabang Singaraja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XL AXIATA Cabang Singaraja.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian Teori, 2021*

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 jenis variabel, yaitu: variabel independen/ variabel yang mempengaruhi, dan variabel dependen/ variabel yang di pengaruhi.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara. Jumlah pegawai tersebut adalah 52 pegawai, sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono 2015:81). Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara. Pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh (sensus)*. Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

### Sumber Data

Sumber data dibedakan menjadi dua golongan, yaitu: 1) Data Primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, dalam hal ini dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner; 2) Data sekunder yaitu

data yang diperoleh dan dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.
2. Kuesioner (Angket), adalah Kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan berupa angket kepada responden.
3. Kajian Pustaka, yaitu penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2013:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2010:141).

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas.

##### **Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan mengukur besar korelasi antar variabel independen dan jika dua variabel independen terbukti berkorelasi secara kuat, maka dikatakan terdapat multikolinieritas pada kedua variabel tersebut.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

### **Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Korelasi (R) merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan atau keeratan suatu hubungan antar variabel. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

**Pengujian Hipotesis****Uji F (Secara Simultan)**

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali 2013:177).

**Uji T (Secara Parsial)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individu independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali 2013:178).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Sig.	Status
Disiplin Kerja	X1.1	0,710	.000	Valid
	X1.2	0,462	.000	Valid
	X1.3	0,846	.000	Valid
	X1.4	0,638	.000	Valid
	X1.5	0,500	.000	Valid
	X1.6	0,604	.000	Valid
	X1.7	0,604	.000	Valid
	X1.8	0,677	.000	Valid
	X1.9	0,757	.000	Valid
	X1.10	0,668	.000	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,826	.000	Valid
	X2.2	0,753	.000	Valid
	X2.3	0,526	.000	Valid
	X2.4	0,664	.000	Valid
	X2.5	0,716	.000	Valid
	X2.6	0,816	.000	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,969	.000	Valid
	Y2	0,745	.000	Valid
	Y3	0,843	.000	Valid
	Y4	0,898	.000	Valid
	Y5	0,836	.000	Valid
	Y6	0,911	.000	Valid
	Y7	0,948	.000	Valid
	Y8	0,969	.000	Valid
	Y9	0,854	.000	Valid
	Y10	0,919	.000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa, seluruh item pernyataan memiliki *corrected item-total correlation* ( $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel). Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

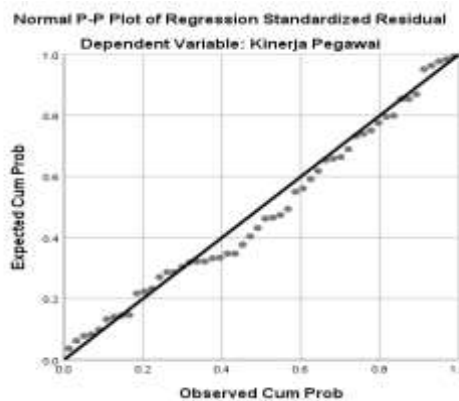
<b>Reliability Statistics</b>		
Variabel	Crobach's Alpha	N Of Items
Disiplin Kerja	0,845	10
Motivasi Kerja	0,784	6
Kinerja Pegawai	0,964	10

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dan

kuesioner adalah reliabel sehingga untuk melanjutkan item-item pada masing-masing konsep variabel berikut layak digunakan sebagai alat ukur.

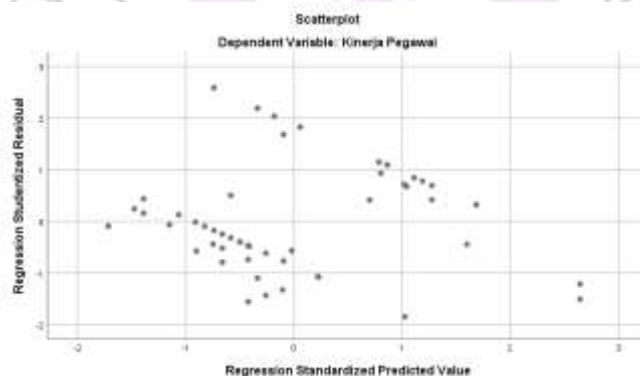
**Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
*Sumber: Hasil Olahan Data 2021*

Data pada Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**  
*Sumber: Hasil Olahan Data 2021*

Dari gambar diatas, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.019	6.618			.003	.000		
Disiplin Kerja	.553	.167	.406		3.311	.000	.725	1.378
Motivasi Kerja	.815	.266	.376		3.069	.000	.725	1.378

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Hasil Olahan Data 2021*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bawah nilai VIF (variance Inflation factor) variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yaitu  $1,378 < 10$  dan nilai tolerance yaitu  $0,725 > 0,1$  maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.019	6.618			.003	.000
Disiplin Kerja	.553	.167	.406		3.311	.000
Motivasi Kerja	.815	.266	.376		3.069	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=0,019+0,553X_1+0,815X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat menginformasikan bahwa::

1. Nilai konstanta sebesar 0,019 artinya jika Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang di teliti konstan, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara sebesar 0,0019 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap/ceteris paribus.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,553 menunjukkan terdapat pengaruh Positif signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara. Jika skor variabel Disiplin Kerja di naikkan sebesar 1 skala maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara sebesar 0,0553 Skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain di anggap tetap/ceteris paribus.
3. Nilai Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,815 menunjukkan terdapat pengaruh Positif signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara. Jika skor variabel Disiplin Kerja di naikkan sebesar 1 skala maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara sebesar 0,815 Skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain di anggap tetap/ceteris paribus.

### Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 10. Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.466	.444	3.71224

a. Predictors : (Constant)

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas, Hasil Koefisien Korelasi sebesar 0,683 atau 68,3% hal ini menunjukkan keeratan hubungannya kuat. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,466 atau 46,6% sementara sisanya 53,4 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis****Uji F (secara simultan)****Tabel 11. Hasil Uji F**

ANNOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	589,513	2	294,756	21,389	,000 <sup>b</sup>
	Residual	675,256	49	13,781		
	Total	1264.769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

**Uji T (secara parsial)****Tabel 12. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.019	6.618		.003	.000
	Disiplin Kerja	.553	.167	.406	3.311	.000
	Motivasi Kerja	.815	.266	.376	3.069	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikemukakan bahwa:

1. Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai  $t_{hitung} = 3,311 > t_{tabel} 2,009$  dengan nilai signifikan  $0,002 > 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara.
2. Variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai  $t_{hitung} = 3,069 > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,003 > 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara.

**Pembahasan****Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bukti bahwa disiplin kerja memberikan efek secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19 dengan nilai signifikansi  $,002 > 0,05$ , dengan di tegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat perilaku kerja pegawai, karena dengan memiliki kedisiplinan yang tinggi maka seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga kinerja akan meningkat. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurbani (2018) pada karyawan yang ada pada PT Agro Massiv International Group. Dalam penelitian tersebut, menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT Agro Massiv International Group.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bukti bahwa Motivasi Kerja memberikan efek secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19 dengan nilai signifikan  $0,003 > 0,05$ . Motivasi kerja mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan instansi. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggreany Hustia (2020) yaitu adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.



### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bukti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan efek secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. Kinerja yang maksimal dapat di picu dengan adanya tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati dan Rochmah (2019) dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Kendal.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara dimasa pandemi covid-19.
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektora Kabupaten Minahasa Tenggara dimasa pandemi covid-19.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara dimasa pandemi covid-19.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara harus mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja di masa pandemi ini agar kinerja kerja akan lebih meningkat dan pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara diharapkan lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja agar dapat membantu meningkatkan kinerja kerja yang lebih baik lagi.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel yang mendukung penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Azar.M, & Shafighi, A.A. (2013). *The Effect of work motivation on Employee's job performance (Case study Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)*. *International Journal of Academic Research in Bussines and Social Science*, 3(7). Diakses pada 15 februari 2021.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta: Kencana.
- Ernawati, Fidyah Yuli. Siti Rochmah. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal STIE Semarang*. Vol. 11, No. 2. <http://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/366>. Diakses pada 15 februari 2021.
- Ghozali, Iman. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Upadate PLS Regresi*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hariandja. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hustia, Anggreany Hustia.(2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.Vol. 10. No. 1. [https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu\\_manajemen/article/view/2929](https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/2929). Diakses pada 15 februari 2021.
- Kurbani, Adie.(2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.Vol. 15. No.1.<https://jurnal.univpgripalembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2257>. Diakses pada 15 februari 2021.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Octaviani, Irma Sari, Lidya Pricilia.(2020). Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertama Logistic Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol.4. No. 14.. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/7664>. Diakses 16 februari 2021.
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2010). *Mastering SPSS 2018*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- S.P, Hasubuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Yanthi, Putu Berliana Olivia Nirmala., I Putu Gede Parma., dan Komang Krisna Heryanda. (2019). Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XL AxiataCabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol 5(2), 93-100. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMAJM/article/view/22013>. Diakses 15 februari 2021.
- Yulianie, Erna. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor kecamatan Metro Selatan Kota Metro. *Jurnal Simplex Volume*, 29(1),70-79. <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/view/333>. Diakses 15 februari 2021.