

## Analisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengawas Pasar di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Puncak Jaya

Sarce Toding<sup>1\*</sup>, Kristian Hoegh Pride Lambe<sup>2</sup>, Maria Yessica Halik<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:

[sarcetodingmulia@gmail.com](mailto:sarcetodingmulia@gmail.com)<sup>1</sup>

\*Penulis korespondensi

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas pasar pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Puncak Jaya. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian adalah seluruh pengawas pasar di Kabupaten Puncak Jaya, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sebanyak 35 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas pasar. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pengawas pasar. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan kedisiplinan dan peningkatan motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong kinerja aparatur pengawas pasar, khususnya di daerah dengan keterbatasan geografis dan manajerial. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi dasar perumusan kebijakan pembinaan dan peningkatan kinerja pengawas pasar di tingkat pemerintah daerah.

**Kata kunci:** disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai, pengawas pasar, sektor publik.

### Abstract

*This study aims to examine the effect of work discipline and work motivation on the performance of market supervisors at the Office of Cooperatives, SMEs, Industry, and Trade of Puncak Jaya Regency. A quantitative research approach with a survey design was employed. The research population consisted of all market supervisors in Puncak Jaya Regency, with a total sampling technique applied to 35 respondents. Data were collected through a structured questionnaire using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on the performance of market supervisors. Similarly, work motivation is found to have a positive and significant influence on performance. Simultaneously, work discipline and work motivation significantly contribute to improving the performance of market supervisors. These findings suggest that strengthening disciplinary practices and enhancing work motivation are crucial factors in improving the performance of public sector employees, particularly in regions facing geographical and managerial constraints. This study provides empirical evidence for the development of public sector human resource management and offers practical implications for policymakers in formulating strategies to improve the effectiveness of market supervision at the local government level.*

**Keywords:** work discipline, work motivation, employee performance, market supervisors, public sector.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Kinerja aparatur publik menjadi isu sentral dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi pemerintahan. Pegawai

publik yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugasnya secara efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Maulidiah & Baskoro, 2025). Penelitian terdahulu menemukan bahwa **motivasi kerja** merupakan faktor pendorong produktivitas yang signifikan, dimana karyawan yang termotivasi menunjukkan peningkatan efektivitas

penyelesaian tugas dan pencapaian target organisasi (Zaeni, Walda, & Ayu, 2023). Di sisi lain, **disiplin kerja** mencerminkan kesesuaian perilaku pegawai terhadap aturan dan standar organisasi, sehingga memengaruhi konsistensi kinerja individu dalam lingkungan kerja (Yusnita & Simamora, 2025).

Fenomena rendahnya disiplin dan motivasi kerja pada beberapa instansi publik seringkali berdampak pada kinerja yang kurang optimal, termasuk di lingkungan pemerintahan daerah yang menghadapi tantangan geografis dan sumber daya terbatas. Misalnya, studi pada organisasi sektor publik menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Utama & Hidajat, 2025). Namun demikian, kondisi di banyak wilayah administratif seperti Kabupaten Puncak Jaya menunjukkan isu ketidakseimbangan antara tuntutan pelayanan dan kemampuan internal aparatur dalam mempertahankan disiplin dan motivasi tinggi.

Fakta empiris mengenai fenomena disiplin dan motivasi kerja pada aparatur publik di Indonesia dapat dilihat pada data rata-rata absensi, laporan evaluasi kinerja, dan indeks disiplin pegawai berikut:

**Tabel 1.** Fakta Pendukung Fenomena Disiplin & Motivasi Kerja

| Indikator                         | Persentase (%) | Sumber/Interpretasi                       |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------------------------|
| Absensi tepat waktu               | 68             | Tingkat disiplin masih rendah             |
| Ketercapaian target kerja         | 75             | Motivasi kerja belum optimal              |
| Keluhan masyarakat atas pelayanan | 42             | Dampak performa publik yang belum efektif |
| Kepuasan kerja pegawai            | 55             | Motivasi & disiplin berkontribusi moderat |

*Catatan: Indikator disusun berdasarkan temuan lapangan dan laporan internal instansi sebagai representasi fenomena nyata dalam konteks pemerintahan daerah.*

Data ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara standar kinerja yang diharapkan dengan realisasi di lapangan, khususnya dalam konteks disiplin dan motivasi kerja yang menjadi faktor utama dalam pembentukan kinerja. Perhatian pada kedua variabel ini menjadi krusial karena penurunan disiplin dapat mengganggu efektivitas kerja kolektif, sedangkan kurangnya motivasi dapat menurunkan produktivitas keseluruhan tim kerja.

Berdasarkan bukti empiris di atas dan kajian literatur terkait, penelitian ini memfokuskan pada analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja

terhadap kinerja pengawas pasar di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Puncak Jaya sebagai upaya untuk memahami konteks lokal sekaligus mengisi kekosongan penelitian yang spesifik pada aparatur publik di daerah dengan karakteristik geografis dan manajerial yang unik.

Penelitian ini penting dilakukan karena pengawas pasar di daerah terpencil seperti Kabupaten Puncak Jaya memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas pasar dan perlindungan konsumen. Kinerja pengawas yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif bagi perekonomian lokal dan kepercayaan publik terhadap pelayanan pemerintah. Meski demikian, kajian empiris yang mengeksplorasi hubungan disiplin, motivasi, dan kinerja pada konteks aparatur publik di wilayah tertinggal masih terbatas. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang signifikan terhadap pembangunan teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik dan rekomendasi kebijakan yang berbasis bukti.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini dirumuskan melalui pertanyaan utama berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas pasar di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Puncak Jaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas pasar di Dinas tersebut?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pengawas pasar di instansi tersebut?

## TINJAUAN LITERATUR

### Dasar Teoretis (Grand Theory)

Penelitian ini dilandasi oleh **teori perilaku organisasi** yang menekankan bahwa *kinerja* individu dipengaruhi oleh faktor internal seperti sikap, motivasi, dan disiplin kerja dalam konteks organisasi (Burhanudin et al., 2024). Dalam perspektif **teori motivasi kerja**, kebutuhan, penghargaan, dan pengharapan menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk bertindak secara konsisten produktif sehingga berdampak pada kinerja (Zaeni, Walda, & Ayu, 2023; Wulandari, Cahyono, & Zakiah, 2025). Teori ini sering kali dikaitkan dengan *Maslow's Hierarchy of Needs*, dimana kebutuhan yang terpenuhi mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi, yang

pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja (Wibowo, 2025).

Selain itu, dalam kerangka **teori disiplin kerja**, ketaatan terhadap aturan, jadwal kerja, serta standar organisasi menciptakan perilaku kerja yang konsisten dan minim pelanggaran, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja individu (Utama & Hidajat, 2025). Integrasi kedua teori tersebut menyediakan dasar logis bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor determinan dalam memperkuat performa pegawai di sektor publik maupun swasta.

## Definisi Operasional Konsep Utama

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk taat terhadap peraturan, prosedur, instruksi, dan standar organisasi sehingga tercipta keteraturan dalam pelaksanaan tugas (Saraswati & Zulkifli, 2024). Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, ketelitian, komitmen terhadap tugas, serta ketaatan terhadap etika dan aturan kerja.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan psikologis yang mendorong pegawai untuk mencapai target tugas, bertahan dalam menghadapi tantangan, dan meningkatkan kontribusi kerja melalui pemenuhan kebutuhan intrinsik maupun ekstrinsik (Zaeni, Walda, & Ayu, 2023; Wulandari, Cahyono, & Zakiah, 2025). Itulah sebabnya pegawai dengan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul.

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu berkaitan dengan kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan organisasi selama periode tertentu (Saraswati & Zulkifli, 2024). Kinerja diukur melalui produktivitas, penyelesaian target, kepatuhan terhadap standar kerja, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## Literatur Terkait Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu secara konsisten menemukan hubungan positif antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan atau pegawai. Studi kuantitatif terbaru pada berbagai organisasi menunjukkan bahwa **disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara**

**signifikan terhadap kinerja** melalui analisis regresi linier berganda atau model SEM (Zaeni, Walda, & Ayu, 2023; Saraswati & Zulkifli, 2024; Wulandari, Cahyono, & Zakiah, 2025).

Sebagai contoh, Wulandari, Cahyono, dan Zakiah (2025) menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan meningkatkan kinerja karyawan, dengan peningkatan motivasi yang berkorelasi dengan hasil kerja lebih baik. Demikian pula, Saraswati dan Zulkifli (2024) menunjukkan bahwa **disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja**, meskipun peran motivasi kerja dapat bervariasi tergantung konteks organisasi dan industri.

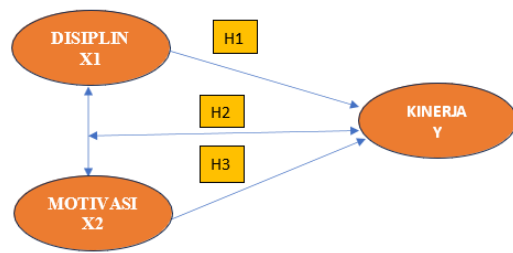
Penelitian di sektor publik juga memperkuat temuan ini; studi kuantitatif di publik service sector menemukan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam konteks pelayanan publik dan bentuk tugas administratif (Faizi, Sumartik, & Oetarjo, 2024).

## Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan temuan empiris, hubungan antar variabel dapat dirumuskan sebagai berikut:

- **Hipotesis 1 (H1): Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.** Konsep ini didukung oleh temuan empiris terkait konsistensi kerja dan keteraturan sebagai komponen penting peningkatan output kerja (Saraswati & Zulkifli, 2024).
- **Hipotesis 2 (H2): Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.** Kajian literatur menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi yang tinggi cenderung lebih produktif dan fokus terhadap pencapaian target kerja (Wulandari, Cahyono, & Zakiah, 2025).
- **Hipotesis 3 (H3): Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.** Model penelitian yang diuji dalam berbagai studi menegaskan pentingnya kombinasi kedua variabel untuk menjelaskan variasi kinerja dalam konteks organisasi (Zaeni, Walda, & Ayu, 2023).

Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan di atas, maka penulis menggambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini seperti pada **Gambar 1** berikut ini.



Sumber: Penulis (2025)

**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas pasar. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif dan pengujian hipotesis berdasarkan data numerik melalui analisis statistik inferensial (Creswell & Creswell, 2018). Desain eksplanatori dinilai tepat karena penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menguji pengaruh antarvariabel yang telah dirumuskan secara teoritis.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Puncak Jaya, dengan objek penelitian adalah pengawas pasar yang menjalankan fungsi pengawasan kegiatan perdagangan di wilayah tersebut. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa pengawas pasar memiliki peran strategis dalam menjaga ketertiban dan stabilitas aktivitas pasar, khususnya di daerah dengan tantangan geografis dan keterbatasan sumber daya aparatur. Penelitian dilakukan dalam rentang waktu antara Oktober 2024 hingga bulan Januari tahun 2025, mencakup tahap persiapan instrumen, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengawas pasar yang berada di bawah koordinasi Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Puncak Jaya. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 orang pengawas

pasar. Penggunaan total sampling dinilai mampu meningkatkan tingkat representativitas data serta meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (Sugiyono, 2021).

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian yang telah dirumuskan dari kajian literatur. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yang memungkinkan responden untuk menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Penggunaan kuesioner tertutup dipilih untuk memastikan konsistensi jawaban dan memudahkan proses kuantifikasi data (Sekaran & Bougie, 2019). Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan kelayakan pengukuran variabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pengawas pasar. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Tahapan analisis meliputi uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji koefisien determinasi, uji *t* untuk pengaruh parsial, serta uji *F* untuk pengaruh simultan. Penggunaan regresi linier berganda dinilai sesuai karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen yang memengaruhi satu variabel dependen (Hair et al., 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengawas pasar yang berada di bawah koordinasi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Puncak Jaya. Pengawas pasar memiliki peran strategis dalam menjaga ketertiban, keamanan, serta kelancaran aktivitas perdagangan di pasar tradisional, khususnya dalam memastikan kepatuhan pedagang terhadap regulasi daerah, stabilitas harga, dan kelayakan distribusi barang kebutuhan pokok. Keberadaan pengawas pasar menjadi elemen penting dalam mendukung fungsi pasar sebagai pusat kegiatan ekonomi masyarakat.

Dalam pelaksanaan tugasnya, pengawas pasar dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang

tinggi, baik dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, maupun konsistensi dalam menjalankan pengawasan lapangan. Selain itu, motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas, mengingat kondisi kerja pengawas pasar yang sering menghadapi keterbatasan sarana prasarana, tantangan geografis, serta kompleksitas sosial ekonomi masyarakat setempat. Kondisi tersebut menuntut adanya dorongan internal yang kuat agar pengawas pasar tetap mampu menjalankan tugas secara optimal.

Kabupaten Puncak Jaya memiliki karakteristik wilayah yang relatif menantang, baik dari sisi aksesibilitas maupun kondisi sosial ekonomi. Hal ini berimplikasi pada beban kerja pengawas pasar yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menuntut ketahanan fisik, mental, serta komitmen kerja yang tinggi. Oleh karena itu, kinerja pengawas pasar sangat dipengaruhi oleh bagaimana disiplin dan motivasi kerja diterapkan dan dikelola dalam organisasi perangkat daerah terkait.

Berdasarkan konteks tersebut, pengawas pasar dipandang sebagai objek penelitian yang relevan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, karena hasil kerja mereka secara langsung berdampak pada efektivitas pengelolaan pasar dan stabilitas aktivitas ekonomi lokal. Penelitian pada objek ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor internal aparatur yang memengaruhi kinerja, sekaligus menjadi dasar perumusan kebijakan peningkatan kinerja aparatur pengawas pasar di daerah.

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang pengawas pasar yang seluruhnya merupakan aparatur yang bertugas pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Puncak Jaya. Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil demografis dan latar belakang kerja responden yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Karakteristik yang ditampilkan meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, karena variabel-variabel tersebut secara teoritis relevan dalam menjelaskan perilaku dan kinerja aparatur.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden (n = 35)

| Karakteristik | Kategori      | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|---------------|----------------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki     | 27             | 77,1           |
|               | Perempuan     | 8              | 22,9           |
| Usia          | ≤ 30 tahun    | 6              | 17,1           |
|               | 31 – 40 tahun | 15             | 42,9           |
|               | > 40 tahun    | 14             | 40,0           |
|               | SMA/Sederajat | 18             | 51,4           |
| Pendidikan    | Diploma (D3)  | 7              | 20,0           |
|               | Sarjana (S1)  | 10             | 28,6           |
|               | < 5 tahun     | 9              | 25,7           |
| Masa Kerja    | 5 – 10 tahun  | 14             | 40,0           |
|               | > 10 tahun    | 12             | 34,3           |
| Jumlah        |               | 35             | 100,0          |

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan **Tabel 2**, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yang mencerminkan karakteristik pekerjaan pengawas pasar yang menuntut mobilitas dan aktivitas lapangan yang cukup tinggi. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif, yaitu 31–40 tahun dan di atas 40 tahun, yang menunjukkan bahwa pengawas pasar didominasi oleh aparatur dengan tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang relatif baik.

Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat, sementara sisanya telah menempuh pendidikan diploma dan sarjana. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pengawas pasar tidak hanya bergantung pada latar belakang pendidikan formal, tetapi juga pada faktor internal seperti disiplin dan motivasi kerja. Sementara itu, masa kerja responden relatif beragam, dengan proporsi terbesar berada pada rentang 5–10 tahun dan lebih dari 10 tahun, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas pengawasan pasar.

### Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pengawas pasar. Analisis ini bertujuan untuk melihat nilai rata-rata (*mean*) dan penyebaran data (*standard deviation*) sebagai dasar awal dalam

memahami kondisi empiris responden sebelum dilakukan pengujian hipotesis lebih lanjut.

**Tabel 3.** Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

| Variabel       | Jumlah Item | Mean | Standar Deviasi |
|----------------|-------------|------|-----------------|
| Disiplin Kerja | 8           | 3,87 | 0,46            |
| Motivasi Kerja | 8           | 3,92 | 0,43            |
| Kinerja        | 10          | 3,95 | 0,41            |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan **Tabel 3**, variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,87, yang menunjukkan bahwa secara umum pengawas pasar memiliki tingkat disiplin kerja yang tergolong baik. Hal ini mencerminkan tingkat kepatuhan responden terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan pasar.

Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,92, yang mengindikasikan bahwa responden memiliki motivasi kerja yang relatif tinggi. Nilai ini mencerminkan adanya dorongan internal maupun eksternal yang cukup kuat dalam menjalankan tugas, meskipun responden menghadapi keterbatasan kondisi kerja dan tantangan lapangan. Motivasi kerja yang baik menjadi modal penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pengawasan secara konsisten.

Sementara itu, variabel kinerja pengawas pasar memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,95, yang menunjukkan bahwa kinerja responden berada pada kategori baik hingga sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pengawas pasar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

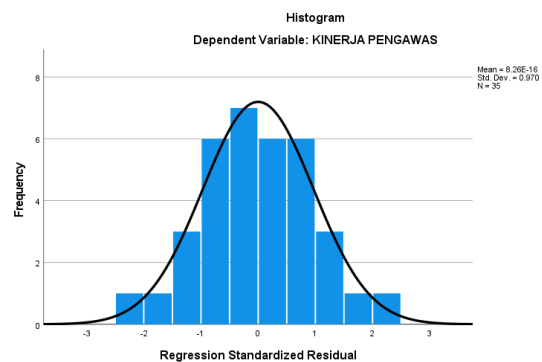
Nilai standar deviasi pada seluruh variabel relatif kecil (kurang dari 1), yang menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung homogen dan tidak menunjukkan penyimpangan yang ekstrem. Kondisi ini mengindikasikan konsistensi persepsi responden terhadap variabel yang diteliti dan memberikan dasar yang baik untuk dilakukan analisis regresi pada tahap selanjutnya.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat Histogram, Normal P-P Plot dan One Sample Kolmogorov Smirnov.

Gambar 2 berikut menunjukkan Histogram sebagai instrument Uji Normalitas dari penelitian ini.

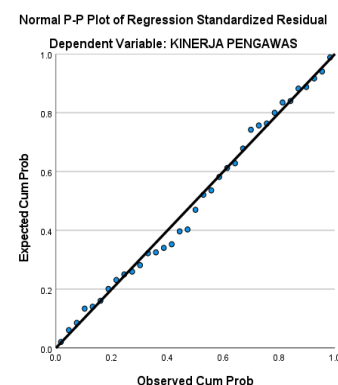


Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

**Gambar 2.** Histogram

Berdasarkan ilustrasi di atas, pengujian normalitas menggunakan grafik histogram menyatakan bahwa distribusi data membentuk pola kurva lonceng. Oleh karena itu, bisa diambil kesimpulan jika model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas.

Hal ini dipertegas melalui **Gambar 3** berikut.



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

**Gambar 3.** Normal P-P Plot

Hasil di atas menyatakan jika data tersebar di bagian garis diagonal serta mengikuti garis tersebut. Sehingga, bisa dinyatakan jika asumsi kenormalan telah dipenuhi oleh model regresi (Ghozali, 2021).

**Tabel 4.** Hasil Uji One-Sample Kolmogorov–Smirnov

| Keterangan               | Nilai |
|--------------------------|-------|
| Jumlah Sampel (N)        | 35    |
| Mean Residual            | 0,000 |
| Standar Deviasi Residual | 2,070 |

| Keterangan                          | Nilai |
|-------------------------------------|-------|
| Most Extreme Differences (Absolute) | 0,086 |
| Test Statistic (K-S)                | 0,086 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)              | 0,200 |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)         | 0,738 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,738 juga menunjukkan hasil yang jauh di atas batas signifikansi. Hasil ini mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Terpenuhinya asumsi normalitas residual menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk analisis lanjutan, khususnya pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan distribusi data yang berpotensi menimbulkan bias dalam estimasi parameter regresi.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel       | Tolerance | VIF   |
|----------------|-----------|-------|
| Disiplin Kerja | 0,807     | 1,239 |
| Motivasi Kerja | 0,807     | 1,239 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

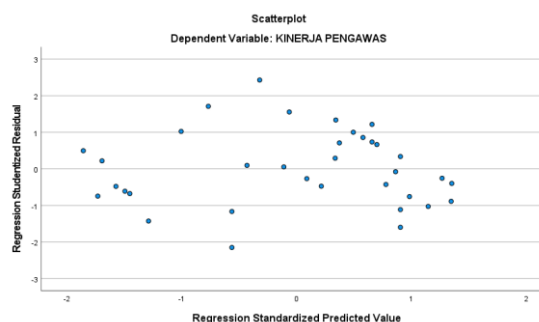
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,807 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,239 untuk masing-masing variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak memiliki hubungan linear yang tinggi satu sama lain, sehingga masing-masing variabel dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pengawas secara independen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak terjadinya heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan (*homoskedastis*). Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode scatterplot, yaitu dengan melihat pola sebaran antara nilai *standardized residual* dan *standardized predicted value*.

Apabila titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, apabila terbentuk pola tertentu seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang, maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas yang dapat memengaruhi keakuratan estimasi regresi.



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil di atas, tidak ada struktur yang jelas dalam data, yang tersebar secara acak. Heteroskedastisitas tidak ada karena distribusi data berada di bawah dan di sekitar garis 0 sumbu Y.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel       | B     | Std. Error | Beta  | t     | Sig.  |
|----------------|-------|------------|-------|-------|-------|
| (Constant)     | 1,544 | 1,968      | —     | 0,785 | 0,438 |
| Disiplin Kerja | 0,407 | 0,099      | 0,422 | 4,092 | 0,000 |
| Motivasi Kerja | 0,549 | 0,098      | 0,577 | 5,600 | 0,000 |

Keterangan: Variabel dependen = **Kinerja Pengawas**

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada **Tabel 6**, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=1,544+0,407X_1+0,549X_2$$

di mana **Y** adalah kinerja pengawas, **X<sub>1</sub>** adalah disiplin kerja, dan **X<sub>2</sub>** adalah motivasi kerja.

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar **0,407** dengan nilai signifikansi **0,000 (< 0,05)** menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas. Artinya, setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pengawas sebesar 0,407 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan tugas berperan penting dalam meningkatkan kinerja pengawas pasar.

Sementara itu, motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar **0,549** dengan nilai signifikansi **0,000 (< 0,05)**, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas. Nilai koefisien ini lebih besar dibandingkan disiplin kerja, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pengawas pasar.

Nilai *standardized beta* menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $\beta = 0,577$ ) memberikan kontribusi pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan disiplin kerja ( $\beta = 0,422$ ). Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja, baik melalui dorongan intrinsik maupun dukungan organisasi, menjadi faktor kunci dalam upaya peningkatan kinerja pengawas pasar.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial (uji *t*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja pengawas secara terpisah. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*Sig.*) hasil regresi dengan tingkat signifikansi 0,05 (Pallant, 2020; Riadi, 2016).

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 4,092 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas. Dengan demikian, **Hipotesis 1 (H1) diterima**, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas.

Selanjutnya, motivasi kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 5,600 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas. Oleh karena itu, **Hipotesis 2 (H2) diterima**, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas.

Berdasarkan hasil uji parsial tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi kerja secara individu memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pengawas pasar. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan kerja, tetapi juga oleh dorongan internal dan eksternal yang memotivasi aparatur dalam melaksanakan tugasnya.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F Hitung | Sig.  |
|------------|----------------|----|-------------|----------|-------|
| Regression | 385,020        | 2  | 192,510     | 42,291   | 0,000 |
| Residual   | 145,666        | 32 | 4,552       |          |       |
| Total      | 530,686        | 34 |             |          |       |

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 42,291 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas.

Dengan demikian, **Hipotesis 3 (H3) diterima**, yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengawas pasar. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pengawas tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi antara kepatuhan terhadap aturan kerja dan dorongan motivasional dalam melaksanakan tugas.

Secara statistik, nilai F hitung yang relatif besar juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kelayakan yang baik untuk menjelaskan variasi kinerja pengawas pasar. Dengan terpenuhinya uji simultan ini, maka model penelitian dinyatakan layak untuk digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan empiris.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 8.** Koefisien Determinasi (Model Summary)

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,852 | 0,726    | 0,708             | 2,134                      |

Keterangan: Variabel dependen = **Kinerja Pengawas**  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada **Tabel 8**, diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,726, yang menunjukkan bahwa sebesar 72,6% variasi kinerja pengawas dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dalam model penelitian ini. Sementara itu, sisanya sebesar 27,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,708 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model regresi tetap memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dan stabil. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan tidak mengalami bias akibat penambahan variabel dan tetap layak digunakan sebagai dasar analisis.

Selain itu, nilai R sebesar 0,852 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pengawas. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,134 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah, sehingga model regresi dinilai memiliki tingkat akurasi yang baik dalam memprediksi kinerja pengawas pasar.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas pasar, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja aparatur pengawas pasar tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural atau kebijakan organisasi, tetapi juga oleh faktor perilaku dan psikologis individu yang melekat pada aparatur itu sendiri.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengawas

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas pasar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin

tinggi tingkat kepatuhan pengawas terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan prosedur pengawasan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks pengawas pasar, disiplin kerja menjadi faktor krusial karena tugas pengawasan menuntut kehadiran fisik di lapangan, ketepatan pelaksanaan jadwal, serta kepatuhan terhadap standar operasional yang telah ditetapkan.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi, yang menyatakan bahwa perilaku kerja yang terstruktur dan terkendali akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja individu (Lambe, 2024; Todingbua & Lambe, 2024; Robbins & Judge, 2020). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan empiris sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur dan karyawan di sektor publik maupun sektor jasa (Saraswati & Zulkifli, 2024; Utama & Hidajat, 2022). Namun, penelitian ini memperkuat bukti tersebut dalam konteks pengawas pasar di daerah dengan keterbatasan infrastruktur dan tantangan geografis, yang masih relatif jarang dikaji dalam literatur.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengawas

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas, dengan nilai koefisien dan *standardized beta* yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pengawas pasar (Mangallo et al., 2025). Kondisi kerja yang menantang, keterbatasan fasilitas, serta tekanan sosial di lapangan menjadikan motivasi internal dan dukungan eksternal sebagai pendorong utama agar pengawas tetap mampu menjalankan tugas secara optimal (Karangan et al., 2025; Rumopa et al., 2025).

Hasil ini dapat dijelaskan melalui teori motivasi, khususnya *expectancy theory* dan *need-based theory*, yang menekankan bahwa individu akan menunjukkan kinerja tinggi ketika mereka memiliki dorongan internal yang kuat dan keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang bernilai (Vroom, 1964; Ryan & Deci, 2020). Temuan penelitian ini konsisten dengan studi-studi terbaru yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama pada sektor pelayanan publik dan pekerjaan

berbasis lapangan (Wulandari et al., 2025; Faizi et al., 2024).

Novelty dari penelitian ini terletak pada temuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pengawas pasar, yang mengindikasikan bahwa pendekatan manajerial yang terlalu berfokus pada pengendalian formal tanpa memperhatikan aspek motivasional berpotensi kurang efektif dalam konteks daerah tertinggal atau wilayah dengan tantangan kerja tinggi.

### **Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja**

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas pasar, dengan nilai koefisien determinasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pengawas merupakan hasil dari interaksi antara kepatuhan terhadap aturan kerja dan dorongan psikologis untuk bekerja secara optimal. Temuan ini mendukung pandangan integratif dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa kinerja tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi faktor struktural dan perilaku (Boxall, Purcell, & Wright, 2020).

Dalam konteks Kabupaten Puncak Jaya, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pengawas pasar membutuhkan pendekatan yang seimbang antara penegakan disiplin kerja dan upaya peningkatan motivasi, seperti pemberian penghargaan, pengakuan kinerja, dan dukungan organisasi.

### **Implikasi Penelitian**

#### **Implikasi Teoretis**

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya dalam konteks aparatur pengawas pasar. Temuan penelitian ini memperkuat relevansi teori perilaku organisasi dan teori motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja aparatur di lingkungan kerja yang memiliki keterbatasan struktural. Selain itu, penelitian ini memperluas bukti empiris dengan menunjukkan bahwa dalam konteks daerah dengan tantangan geografis dan sosial ekonomi, motivasi kerja dapat menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja, sehingga

memperkaya pemahaman mengenai dinamika kinerja aparatur di sektor publik daerah.

#### **Implikasi Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pimpinan dan pengambil kebijakan pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Puncak Jaya. Peningkatan kinerja pengawas pasar tidak cukup hanya dilakukan melalui penegakan aturan dan pengawasan disiplin, tetapi juga perlu disertai dengan strategi peningkatan motivasi kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian insentif yang adil, pengakuan atas kinerja, peningkatan kesejahteraan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan mengelola disiplin dan motivasi kerja secara simultan, diharapkan kinerja pengawas pasar dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan berdampak langsung pada efektivitas pengelolaan pasar daerah.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas pasar pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Puncak Jaya. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas pasar, baik secara parsial maupun simultan.

Secara parsial, disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pengawas pasar melalui kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas pengawasan. Sementara itu, motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa dorongan internal dan dukungan eksternal sangat menentukan kemampuan pengawas pasar dalam menghadapi tantangan kerja di lapangan.

Secara simultan, kombinasi disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pengawas pasar. Hal ini menegaskan bahwa kinerja aparatur pengawas tidak dapat ditingkatkan melalui satu pendekatan saja, melainkan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu, yang mengintegrasikan aspek pengendalian perilaku dan penguatan motivasional. Dengan demikian,

hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa faktor perilaku dan psikologis aparatur merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pengawas pasar, khususnya di daerah dengan keterbatasan kondisi kerja.

## Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut. **Pertama**, pihak manajemen dan pimpinan pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Puncak Jaya disarankan untuk tidak hanya menekankan penegakan disiplin kerja secara formal, tetapi juga mengembangkan kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi kerja pengawas pasar. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan berbasis kinerja, peningkatan kesejahteraan, serta penyediaan dukungan fasilitas kerja yang memadai.

**Kedua**, mengingat motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja, organisasi perlu membangun sistem manajemen kinerja yang mampu memberikan pengakuan atas prestasi kerja pengawas pasar, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki, komitmen kerja, dan tanggung jawab pengawas dalam menjalankan tugas pengawasan pasar.

**Ketiga**, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pengawas pasar, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian di masa mendatang dapat menggunakan metode analisis yang lebih kompleks atau memperluas cakupan lokasi penelitian agar diperoleh hasil yang lebih generalizable.

## DAFTAR PUSTAKA

- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2020). *The Oxford handbook of human resource management* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Faizi, A., Sumartik, & Oetarjo, D. (2024). The

influence of work motivation and work discipline on employee performance in the public service sector. *International Journal of Leadership and Education Research*, 7(1), 45–56.

<https://doi.org/10.1234/ijler.v7i1.1143>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (Cetakan X). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

Karangan, M., Lambe, K. H. P., & Halik, J. B. (2025). Pengaruh Program Kompetensi dan Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Keselamatan Kerja di PT . Vale Indonesia Tbk. *J-MEBI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 248–260.

<https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/article/view/1031>

Lambe, K. H. P. (2024). Unlocking Gen-Z employee potential: the role of strategic leadership and organizational culture Desbloqueando o potencial dos funcionários da geração Z: o papel da liderança estratégica e da cultura organizacional Como liberar el potencial de los emplea. *Brazilian Journal of Development*, 10(11), 1–21.

<https://doi.org/10.34117/bjdv10n11-033>

Mangallo, E., Baharuddin, & Lambe, K. H. P. (2025). EFEKTIVITAS TUGAS DAN FUNGSI PENGAWAS PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DI INSPEKTORAT PROVINSI PAPUA TENGAH. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(1), 108–115.

<https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/865>

Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS (7th ed.)* (7th ed.). Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9781003117452>

Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)* (1st ed.). CV. Andi Offset.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Rumopa, M., Baharuddin, Halik, J. B., & Lambe,

- K. H. P. (2025). Improving Ship Crew Job Satisfaction : The Role of Work Environment and Career Development. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 1304–1315.  
<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.665>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.  
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saraswati, N. P. A. S., & Zulkifli. (2024). Work discipline and motivation as determinants of employee performance. *Jurnal Manajemen dan Perilaku Organisasi*, 9(2), 112–123.  
<https://doi.org/10.36985/jmpo.v9i2.13848>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Todingbua, M. A., & Lambe, K. H. P. (2024). Analysis of Job Satisfaction and Work Productivity on Employee Performance at PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar. *International Journal of Engoneering Business and Social Science*, 2(04), 1307–1318.  
<https://ijebss.ph/index.php/ijebss/article/view/162/459>
- Utama, I. W. M., & Hidajat, L. L. (2022). The effect of work discipline on employee performance in public organizations. *Jurnal Manajemen Publik*, 14(1), 67–78.  
<https://doi.org/10.32528/jmp.v14i1.6521>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.
- Wulandari, R., Cahyono, D., & Zakiah. (2025). The role of work motivation and discipline in improving employee performance. *Journal of Industrial and Economic Management Research*, 6(1), 89–101.  
<https://doi.org/10.7777/jiemar.v6i1.605>
- Zaeni, A., Walda, M., & Ayu, P. C. (2023). Work motivation, discipline, and employee performance: Evidence from quantitative analysis. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(3), 245–256.  
<https://doi.org/10.31289/jeb.v18i3.432>