

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo

Firda Emeliya Khoirotuz Zamaniya

Universitas Abdurachman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

Email : firdaemeliyakhoirotuz@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah sangat dipengaruhi oleh kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kinerja ASN menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan efektivitas implementasi kebijakan publik serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks administrasi negara, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor determinan yang mendorong peningkatan akuntabilitas dan profesionalitas aparatur. Namun, masih ditemukan kendala berupa rendahnya semangat kerja serta lemahnya kepatuhan terhadap aturan birokrasi yang berimplikasi pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo dengan sampel sebanyak 52 responden menggunakan rumus Slovin. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (f), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN, dan secara simultan keduanya juga berpengaruh signifikan dengan nilai F_{hitung} (83,153) > F_{tabel} (3,19). Adjusted R^2 sebesar 0,772 menegaskan bahwa 77,2% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan 22,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan motivasi dan disiplin sebagai strategi penguatan kapasitas birokrasi dalam kerangka administrasi negara.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja ASN, Administrasi Negara.

ABSTRACT

The success of regional governance is greatly influenced by the performance of the State Civil Apparatus (ASN). ASN performance is one of the important indicators in determining the effectiveness of public policy implementation and the quality of service to the community. In the context of state administration, work motivation and work discipline are determinant factors that encourage increased accountability and professionalism of the apparatus. However, obstacles are still found in the form of low work enthusiasm and weak compliance with bureaucratic regulations that have implications for the achievement of organizational goals. This study aims to analyze the effect of work

motivation and work discipline on ASN performance at the Situbondo Regency Regional Secretariat with a sample of 52 respondents using the Slovin formula. The research method used is a descriptive quantitative approach, with data collection techniques in the form of questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis was carried out through multiple linear regression, partial tests (t), simultaneous tests (f), and the coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that work motivation and work discipline partially have a significant positive effect on ASN performance, and simultaneously both also have a significant effect with a calculated F value ($83.153 > F_{table} (3.19)$). The adjusted R^2 of 0.772 confirms that 77.2% of the variation in ASN performance can be explained by motivation and work discipline, while 22.8% is influenced by factors outside this study. This finding underscores the importance of improving motivation and discipline as a strategy to strengthen bureaucratic capacity within the framework of public administration.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, ASN Performance, Public Administration.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu proses yang melibatkan manusia dalam produksi, pengelolaan, dan pengembangan suatu organisasi, sumber daya manusia mencakup tenaga kerja atau pegawai yang memiliki keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan menjalankan tugas-tugas yang diperlukan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. . Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau instansi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki instansi begitu canggihnya. Organisasi merupakan suatu wadah yang terdiri dari sekelompok orang yang berkerjasama untuk mencapai tujuan.

Keberhasilan di dalam instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Suatu instansi pemerintah akan berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja adalah suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh dari seseorang dalam suatu organisasi untuk menjalankan tanggung jawab yang di telah diberikan. Pegawai yang memiliki kualitas kinerja dengan baik maka akan menyelesaikan tanggung jawabnya. Suatu organisasi akan mampu mencapai tujuan dan target yang ditetapkan apabila kinerja berjalan dengan baik dan optimal. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai

oleh pegawai dalam melaksanakan tugas. Kinerja ini biasanya diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Hasil kinerja yang baik salah satunya pegawai mampu menyelesaikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo sebagai salah satu instansi pemerintah daerah yang berada dibawah pemerintahan Kabupaten Situbondo, lembaga ini memiliki tugas atau bertanggung jawab dalam berbagai aspek administrasi dan pelayanan publik. Sekretariat daerah mendukung pemerintah daerah secara administrasi, pengelolaan sumber daya manusia, serta penyusunan kebijakan dan koordinasi antar instansi pemerintah di daerah. Berdasarkan sub bagian jumlah pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah sebanyak 109 (seratus sembilan) Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kinerja organisasi akan berjalan baik jika para pegawai dapat bekerja sama dan memiliki hubungan yang baik antara atasannya, pegawai maupun antar pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi pegawai dapat diukur berdasarkan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuan. Adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang sangat penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin pegawai dapat diukur berdasarkan tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Pegawai akan lebih disiplin jika peraturannya jelas dan tegas diterapkan di tempat kerja, maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan pedoman bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi pemerintah. Dengan

tata tertib yang baik di instansi, maka semangat kerja dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Suatu instansi pemerintah dapat dikatakan baik jika pegawai di dalamnya menerapkan disiplin yang baik, yaitu dengan mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1. Apakah motivasi kerja dan disiplin berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo dan juga Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpegaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo ?

Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara persial dan silmultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.

KAJIAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. motivasi adalah suatu bentuk dorongan dan usaha dalam diri seseorang dalam mencapai keinginan tertentu sehingga kebutuhan individu dapat dipenuhi.

a. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai menurut Sedarmayanti (dalam Adhari, 2021:11) adalah :

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan

b. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik : dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji pegawai yang layak
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan : dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.
3. Kebutuhan Sosial : suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya.
4. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya : suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan instansi dan norma sosial yang berlaku.

a. Tujuan Disiplin Kerja

Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja. Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:

- a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah di tetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.
- b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas kerja di instansi.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai di instansi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

3. Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu oragnisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil dari sinergi para pegawai akan tetapi ada beberapa yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah :

1. Faktor Individu : Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor Lingkungan : Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respect dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai (Mangkunegara, 2017:16).

b. Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja, seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti untuk memperoleh data yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dalam penelitian yang telah ditentukan. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo yang berada di Jln. PB. Sudirman No.1, Plaosan, Patokan, Kecamatan. Situbondo, Kabupaten. Situbondo, Jawa Timur. Waktu yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data guna menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan dalam penelitian ini selama 5 bulan terhitung dari tanggal 01 Januari 2025 sampai dengan tanggal 30 Mei 2025.

Penelitian ini menggunakan sampel 52 responden yaitu Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode yaitu : 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Kuesioner, 4) Dokumentasi. Metode analisis data penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu Penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Dalam penelitian ini data yang di dapatkan dilapangan akan dianalisis secara kuantitatif. Dengan melalui uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas), dan Uji regresi linear berganda (Uji parsial, Uji simultan, dan koefisien determinasi).

PEMBAHASAN

1. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SMA	18
2.	D3	1
2	Sarjana (S-1)	30
3	Sarjana (S-2)	3
Total		52

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo 2025

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dilihat dari latar belakang pendidikannya, sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA yaitu sebanyak 18 orang, D3 sebanyak 1 orang, sedangkan Sarjana (S-1) sebanyak 30 orang dan Sarjana

(S-2) sebanyak 3. Komposisi di atas menggambarkan bahwa latar belakang pendidikan seseorang dalam organisasi yakni pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo secara umum sudah baik. Tingkat pegawai sangat mendukung dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki- Laki	33 (63,5%)
2.	Perempuan	19 (36,5%)
	Total	52 (100%)

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo 2025

Jumlah responden laki-laki terlihat lebih banyak yakni sebesar 33 orang (63,5%), selanjutnya jumlah perempuan 19 orang atau (36,5%).

deskripsi tentang variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut :

3. Uji Validitas

Melalui uji validitas dengan pendekatan *pearson product moment*, maka setiap instrument penelitian dapat diketahui valid tidaknya, hal ini dengan cara membandingkan nilai *r*-hitung dan nilai *r*-tabel ,dimana nilai *r*-tabel untuk responden sebanyak 52 adalah 0.2732 Instrumen yang valid dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Dari hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terdapat semua item pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	R Tabel	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Keterangan
1.	Motivasi Kerja				
	X _{1.1}	0,273	0,466	0,00	Valid
	X _{1.2}	0,273	0,587	0,00	Valid
	X _{1.3}	0,273	0,720	0,00	Valid
	X _{1.4}	0,273	0,451	0,01	Valid
	X _{1.5}	0,273	0,670	0,00	Valid
	X _{1.6}	0,273	0,743	0,00	Valid

No	Variabel	R Tabel	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Keterangan
	X _{1.7}	0,273	0,671	0,00	Valid
	X _{1.8}	0,273	0,553	0,00	Valid
2. Disiplin Kerja					
	X _{2.1}	0,273	0,798	0,00	Valid
	X _{2.2}	0,273	0,771	0,00	Valid
	X _{2.3}	0,273	0,788	0,00	Valid
	X _{2.4}	0,273	0,865	0,00	Valid
	X _{2.5}	0,273	0,572	0,00	Valid
	X _{2.6}	0,273	0,458	0,01	Valid
	X _{2.7}	0,273	0,604	0,00	Valid
	X _{2.8}	0,273	0,850	0,00	Valid
	X _{2.9}	0,273	0,705	0,00	Valid
	X _{2.10}	0,273	0,798	0,00	Valid
3. Kinerja Pegawai					
	Y ₁	0,273	0,712	0,00	Valid
	Y ₂	0,273	0,786	0,00	Valid
	Y ₃	0,273	0,777	0,00	Valid
	Y ₄	0,273	0,716	0,00	Valid
	Y ₅	0,273	0,672	0,00	Valid
	Y ₆	0,273	0,652	0,00	Valid
	Y ₇	0,273	0,727	0,00	Valid
	Y ₈	0,273	0,801	0,00	Valid

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Motivasi Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Dan Kinerja Pegawai (Y) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0.273.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* 0,6. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus diatas dan dengan

bantuan SPSS 22 for Windows 10 maka dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,726	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,895	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,868	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2013:154) uji asumsi klasik terdiri dari lima, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji linearitas. Di bawah ini hasil pengujian asumsi klasik dan penjelasan dari ketiga asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

❖ Metode Kolmogorov Smirnov

Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar.

Kriteria Uji Normalitas metode Kolmogorov Smirnov :

- Jika nilai signifikansi $>0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $<0,05$, maka nilai tesidual tidak berdistribusi normal

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Metode One Sampel K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N	Normal Parameters ^{a,b}	52
	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1.47902377
	Absolute	.090
	Positive	.060
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari tabel 4.32 di atas bahwa nilai signifikansinya yaitu 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variable independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variable independent. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu menggunakan metode Tolerance dan VIF. Kriteria Uji Multikolinearitas menggunakan metode Tolerance dan VIF :

- Jika Nilai Tolerance $> 0,100$ dan VIF $< 10,00$ berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- Jika nilai Tolerance $< 0,100$ dan VIF $> 10,00$ berkesimpulan terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas Menggunakan Metode Tolerance dan VIF Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI KERJA	.523	1.913
	DISIPLIN KERJA	.523	1.913

Dari tabel di atas disimpulkan bahwa nilai tolerance 0,523 yang artinya lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF 1.913 yang artinya lebih kecil dari 10,00 yang artinya variable independent (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji heteroskedastisitas

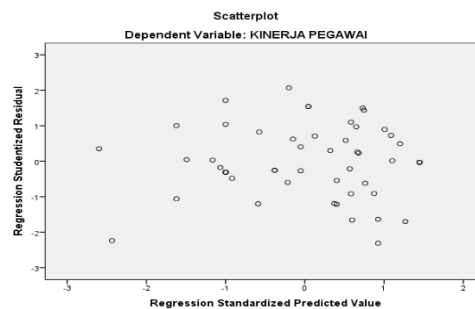
Berdasarkan perolehan uji SPSS sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.134	2.368		.901	.372

MOTIVASI KERJA	.254	.087	.249	2.919	.005
DISIPLIN KERJA	.555	.066	.713	8.369	.000

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari X1 yaitu 0,05 dan X2 yaitu 0,00 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka variabel independent Motivasi Kerja terjadi gejala heteroskedastisitas dan Disiplin Kerja terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada heteroskedastisitas kesalahan tidak terjadi secara acak akan tetapi, menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Uji Heteroskedastisitas Scatterplot Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas karena gambar di atas tidak menunjukkan suatu pola tertentu atau teratur dari titik yang ada.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan serta untuk menguji hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya. Berikut ini hasil regresi linear berganda :

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	--------------------------------	------------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	346.079	253.678		1.364	.179
MOTIVASI KERJA	.346	.094	.347	3.679	.001
DISIPLIN KERJA	.600	.094	.602	6.375	.000

Berdasarkan tabel hasil regresi linear berganda di atas nilai *constant* sebesar 346.079 menunjukkan nilai dasar dari variabel dependen ketika semua variabel bernilai nol. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen dengan koefisien beta sebesar 0,347 dan nilai signifikan 0,004. Sementara itu disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan sangat signifikan dengan koefisien beta sebesar 0,602 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dan signifikan.

1. Uji Parsial (t-test)

Berdasarkan hasil perolehan uji SPSS sebagai berikut :

t tabel $t = (a ; (df=n-k))$

$t = (5\% ; (52-3))$

$t = (0,05 ; 49) = 2.00958$ (t-tabel terdapat pada kolom ke 4 baris ke 31 yaitu 2,00958). Berdasarkan pada tabel di atas hasil pengujian parsial sebagai berikut :

1) Motivasi Kerja : Nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja (X1) ini sebesar 3,679 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2.00958 maka t-hitung 3,679 > t-tabel 2,00958 dan nilai signifikansi sebesar 0,01 < 0,05, hal ini berarti H_0 ditolak H_1 diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo. 2) Disiplin Kerja : Nilai t-hitung variabel Disiplin Kerja (X2) ini sebesar 6,375 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2,00958 maka t-hitung 6,375 > t-tabel 2,00958 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05, hal ini berarti H_0 ditolak H_2 diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.

2. Uji Simultan (f-test)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan rumus :

$$df1 = n - k = 52 - 3 = 49$$

$$df2 = k - 1 = 3 - 1 = 2,$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,19 \text{ (f-tabel terdapat pada kolom ke 2 baris ke 31 yaitu 3,19).}$$

Hasil Uji f dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Hasil Pengujian Uji-F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	38374719.583	2	19187359.791	83.153	.000 ^b
Residual	11306628.936	49	230747.529		
Total	49681348.519	51			

Kriteria pengujian uji f adalah apabila f-hitung > f-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila f-hitung < f-tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil f-hitung sebesar 83,153 dan f-tabel sebesar 3,19 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.

3. Koefisien Determinasi

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.763	480.36187

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinasi atau *R Square* hasil dari pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,772 atau 77,2% sedangkan sisanya 22,8% dijelaskan

oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0,772 atau 77,2% menunjukkan determinasi berada pada interval koefisien 0,60-0,799 yang artinya Kuat.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut : 1) Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 3,679. Sementara itu pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2.00958 maka t-hitung $3,679 > t\text{-tabel } 2.00958$ dengan nilai signifikan $0,01 < 0,05$. Artinya bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. 2) Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) ini sebesar 6,375 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2.00958 maka t-hitung $6,375 > t\text{-tabel } 2.00958$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Artinya bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3) Hasil uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 83,153 dan F-tabel sebesar 3.19, maka $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai signifikan yang diperoleh yaitu $0,027 < 0,05$. Artinya bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 77,2%. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis penelitian (H3) yang menyebutkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima dan H0 ditolak.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka ada saran sebagai berikut : 1) Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo perlu ditingkatkan lagi melalui motivasi kerja yaitu pemberian penghargaan, fasilitas kerja, dan keselamatan kerja sesuai kebijakan instansi sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya. 2) Sekretariat Daerah Kabupaten dapat meningkatkan disiplin kerja kepada pegawai melalui kebijakan yang tegas, yaitu tentang

kehadiran pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan aturan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017:67). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bahri, S., & Fatimah, R (2023) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PT. Prima Cable Indo Tangerang*. Jurnal manajemen, 111.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sutama. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D*. Surakarta: Fairuz Media.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Hidayat. R. D., (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang)*. Jurnal Ilmu Admistras. 64-87.
- Husna, U. L., & Prasetya, P. B (2024) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti. Boshe VVIP Club Yogyakarta*. E-Jurnal, 15(2), 19-28.
- Iqbal, M., Hamid, D., & Marpaung, M.G (2014) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto*. Jurnal Administrasi, 15 (2),2.