Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Vol 15, No 2 (2024): November, 80-89
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v15i2.462

Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi

Dwi Aulia Agustin
Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas Ekonomi Universitas batanghari Jambi
Correspondence: dwiauliaagustin@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance using multiple linear regression methods. This research aims to determine the extent of the influence of the variables of motivation and work discipline on employee performance in an institution or organization. The research methodology used is quantitative descriptive analysis method. Muaro Jambi Regional Secretariat is part of the Jambi Province Region, formed based on Law Number 54 of 1999 as an expansion of Batanghari Regency. Address of the Regional Secretariat of Muaro Jambi: Bukit Baling, Sekernan Sub-district, Muaro Jambi Regency, Jambi Province, 36381.Muaro Jambi Regency originally consisted of 7 sub-districts and 120 villages bordered by East Tanjung Jabung and West Tanjung Jabung Regencies to the north and South Sumatra Province to the west. Now, Muaro Jambi Regency has 11 sub-districts, 5 villages, and 150 villages. The sample used in this study amounted to 53 employees. The data collected were analyzed using multiple linear regression to see the relationship between the independent variables (motivation and work discipline) and the dependent variable (employee performance). This study also used ANOVA test to test the significance of the regression model. Based on the information obtained, it is known that the average employee performance, motivation, and work discipline are 43.79, 43.08, and 41.11, respectively, with varying standard deviations. The regression analysis results show a very strong relationship between the independent variables and the dependent variable, with an R value of 0.955 and an R^2 value of 0.911. The ANOVA test results indicate that the regression model used is significant, with an F value of 288.313. The regression coefficients for the motivation variable are 0.319 and for the work discipline variable are 0.326, which indicates that both have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000. From the results of this study, it can be concluded that motivation and work discipline have a significant impact on employee performance. These findings support the hypothesis that increasing motivation and work discipline will improve employee performance. The practical implications of this research highlight the importance of organizations enhancing motivation and work discipline through various incentives and supportive policies to improve overall employee performance. Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance*

Keywords*: motivation; Discipline; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Dalam suatu organisasi, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas baik akan di peroleh jika organisasi sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan dan kemampuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Pegawai Negeri Sipil selaku alat birokrasi pemerintahan dituntut untuk mampu mengemban amanah yang dibebankan kepadanya yaitu selaku Abdi Negara dan Abdi Masyarakat. Selaku Abdi Negara, Pegawai Negeri Sipil harus mampu mengorbankan jiwa dan raganya demi kemajuan bangsa dan tanah air, sedangkan sebagai abdi masyarakat harus mampu melayani masyarakat dengan optimal. Motivasi timbul dari keinginan seseorang untuk memiliki apa yang menjadi kebutuhannya. Menurut Wardan (2020:109) "Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya". Mohtar (2019:20) "Motvasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan". Motivasi merupakan ketersediaan sesorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pada dasar nya motivasi dimana kondisi mental seseorang yang mendorong dilakukannya suatu

tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian tujuan, kebutuhan, member kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Sutrisno (2016:6) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma–norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Ajabar (2020: 45) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplin yang baik tercerminnya dari besarnya rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menataati peratuan-peraturan yang ada. Disiplin kerja dapat dimaknakan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Selain kehadiran kehadiran tepat waktu, disiplin kerja juga memperhatikan efektifitas waktu yang digunakan untuk bekerja, kepatuhan terhadap peraturan yang ada, dan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan kata lain kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan untuk berusaha memperbaiki, dan membentuk sikap dan prilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Pendisiplinan pegawai (Handoko,2011:208) adalah salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya serta meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas disiplin kerja sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakaan tugas. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan suatu gambaran tingkat pencapaiaan pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggungjawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggiotomatis akan menghasilkankinerjayangbaik pula. Pengelolaan aparatur Negara (khususnya Pegawai Negeri Sipil) sebenarnya telah diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Negeri Sipil. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pada intinya memuat Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MPNS), dimana didalamnya mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum. Pentingnya penerapan manajemen yang baik dalam bidang kepegawaian untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil guna mendukung kinerja pemerintah. Masalah diatas menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan peran pelayanan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Untuk itu, Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kinerja yang tinggi agar anggapan buruk yang selama ini melekat pada aparatur Negara dapat dihindari. Kinerja Pegawai Negeri Sipil ditunjukkan dengan usaha-usaha mereka dalam melaksanakan dan menghasilkan output-output yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil harus terus dikembangkan sesuai dengan dinamika organisasi dan lingkungan strategisnya. Untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting. Karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumberdaya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai

dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Salah satu faktor yang cukup penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menurut Wibowo (2011:133) adalah kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Umar, 2001:16). Menurut Wibowo (2011:78) motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi dapat berupa keingian yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan yang lebih baik

Tinjauan Pustaka
Manajemen

Menurut Terry dalam Kaswan (2012:25) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber daya lainnya

Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bias dikelompokkan atas dua macam, yakni sumberdaya manusia (*human resourse*), (Hasibun, 2012,22) Yang termasuk dalam kelompok sumberdaya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain. Yuli (2015:15) mengemukakan bahwa: Manajemen sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Menurut Gunawan, Sucipto, &Suryadi (2020:11) Motivasi adalah salah satu faktor untuk mendorong seseorang baik dari dalam maupun dari luar diri, untuk melakukan suatu pekerjaan. Dorongan dari dalam diri dapat berupa kepuasan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang sudah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Menurut Mohtar (2019:20) Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Sedarmayanti (2009:66) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011: 825) Menyebutkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Astutik (2016) menyatakan Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu diamana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada denga rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menanggapi tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut Hasibuan (2012:194) kedisplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kinerja Kerja

Menurut Saputra (2019) Kinerja merupakan apa yang dihasilkan atau pencapaian kerja (*output*) pada kualitas mampu di capai SDM pada waktu atau periode tertentu ketika melaksanakan tugas pekerjaan berkaitan dengan tanggung jawab apa yang diserahkan kepadanya. Erri, Ajeng &Herlan (2021) Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Duha (2020:166) Kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai

tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Hubungan antar Variabel

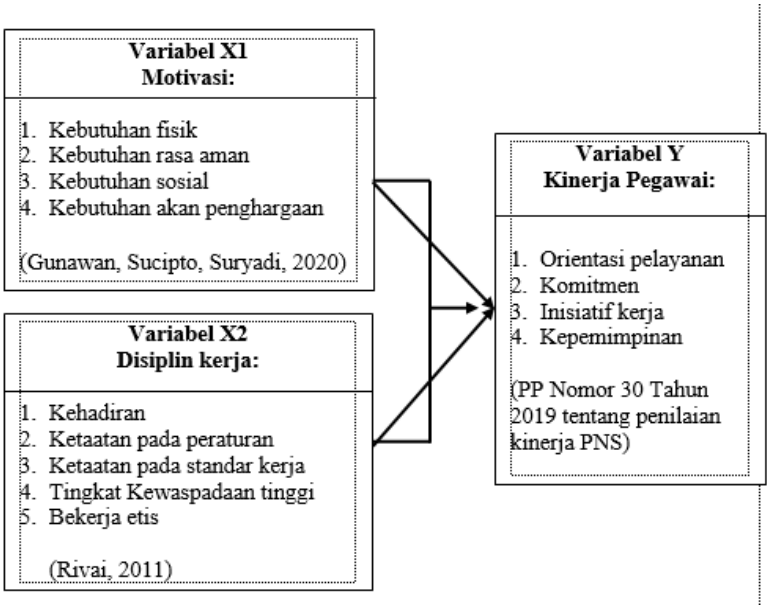
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah

Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, dedikasi dalam menyelesaikan tugas, dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin baik kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020) menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Motivasi yang kuat, baik intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh oleh Susanti dan Hidayat (2018), yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Priyanto (2019) juga menemukan bahwa motivasi yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan penghargaan yang adil dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Disiplin terhadap Pegawai Pemerintah

Disiplin kerja yang baik mendorong pegawai untuk patuh terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, serta memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dilaksanakan dengan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan. Rahman (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini menegaskan bahwa pegawai yang disiplin cenderung memiliki catatan kehadiran yang baik, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam penyelesaian tugas, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian oleh Putra dan Wijaya (2020) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi di kalangan pegawai pemerintah berkorelasi positif dengan pencapaian target organisasi dan peningkatan efisiensi operasional.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Diduga motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi Tinggi
2. Diduga motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi
3. Diduga motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terrhadap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif Kualitatif. Artinya adalah Metode penelitian berdasarkan dengan Teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna, dan dikumpulkan melalui dokumentasi dan wawancara (Sugiyono, 2017:213). Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan wawancara. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya dipaparkan secara deskriptif.

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2018:51).

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2018:45).

Uji Asumsi Klasik

Karena variabel pada independen yang digunakan lebih dari satu (1) variabel, maka untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang mendasari model regresi (Sunyoto 2013:92).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel. dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan denga uji statistik. Test statistic yang digunakan antara lain cara statistic, analisis grafik histogram dan normal probability plots (Sunyoto 2013:97).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi diantara vriabel-variabel independen. Pendeteksian keberadaan mitikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Apabila nilai tolerance diatas 10% dan Varience Inflation Factor (VIF) dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas (Sunyoto 2013:98).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pegamatan yang lain (Sunjoyo 2013:102). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai PRED (nilai prediksi) defigan SRESID (nilai residunya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, meyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Uji Autokorelasi

Pengujian asumsi ke-empat dalam model regresi linier klasik adalah uji autokorelasi (autocorrelation).Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.Uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Wastson.apabila nilai Durbin Watson dibawah -2 (DW<-2) terjadi autokorelasi positif jika diantara -2 dan +2 (-2<DW<+2) tidak terjadi autokorelasi dan jika diatas +2 (DW> +2) terjadi autokorelasi negative (Sunyoto 2013:103).

UjiF

Menurut Sugiyono (2010:113) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variable regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum

Uji-t

Menurut Sugiyono (2010:112) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

HASIL

Variabel	No item	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,994	0,2706	Valid
	2	0,994	0,2706	Valid
	3	0,994	0,2706	Valid
	4	0,994	0,2706	Valid
	5	0,994	0,2706	Valid
	6	0,994	0,2706	Valid
	7	0,994	0,2706	Valid
	8	0,979	0,2706	Valid
	9	0,979	0,2706	Valid
	10	0,381	0,2706	Valid
Disiplin (X2)	1	0,982	0,2706	Valid
	2	0,982	0,2706	Valid
	3	0,982	0,2706	Valid
	4	0,982	0,2706	Valid
	5	0,830	0,2706	Valid
	6	0,830	0,2706	Valid
	7	0,982	0,2706	Valid
	8	0,915	0,2706	Valid
	9	0,977	0,2706	Valid
	10	0,560	0,2706	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,984	0,2706	Valid
	2	0,984	0,2706	Valid
	3	0,984	0,2706	Valid
	4	0,984	0,2706	Valid
	5	0,984	0,2706	Valid
	6	0,850	0,2706	Valid
	7	0,984	0,2706	Valid
	8	0,903	0,2706	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,916	Reliabel
Disiplin	0,901	Reliabel
Kinerja pegawai	0,866	Reliabel

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91780254
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.099
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.705	1.172		14.257	.000		
	Motivasi	.319	.083	.472	3.834	.000	.104	9.599
	DisiplinKerja	.326	.081	.496	4.023	.000	.104	9.599

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.705	1.172		14.257	.000
	Motivasi	.319	.083	.472	3.834	.000
	DisiplinKerja	.326	.081	.496	4.023	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Uji hipotesis

Uji Hipotesis Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi

Variabel Independen	Koefien B
(CONTANT)	16.705
X1	0,319
X2	0,326

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu Motivasi dan Disiplin kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Variabel motivasi dan variabel disiplin kerja.

Uji signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.705	1.172		14.257	.000
	Motivasi	.319	.083	.472	3.834	.000
	DisiplinKerja	.326	.081	.496	4.023	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Motivasi dan Disiplin Kinerja Pegawai sebesar 0.319 dan 0.326, secara berurutan. Nilai t untuk Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0.000, yang lebih kecil dari alpha 0.05. Koefisien regresi unstandardized untuk Motivasia dalah 0.319 dan untuk Disiplin Kerja adalah 0.326, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variable tersebutakan meningkatkan kedua variable ini masing-masing adalah 3.834 dan 4.023, yang keduanya lebih besar dari t table sebesar 2,006647. Hal ini menegaskan bahwa kedua variable memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Signifikansi Simultasn (Uji Statistik f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.075	2	251.538	288.313	.000[b]
	Residual	48.857	56	.872		
	Total	551.932	58			

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 288.313 dengan signifikansi 0.000. Untuk menentukan signifikansi model regresi, nilai F ini dibandingkan dengan F tabel. Nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0.05 adalah 3.1618. Karena nilai F yang diperoleh dari uji ANOVA (288.313) jauh lebih besar dari nilai F tabel (3.1618), dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Hal ini menegaskan bahwa variable–variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi) secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan pengaruh yang signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955[a]	.911	.908	.934

Nilai R sebesar 0.955 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi) dengan variable dependen (Kinerja Pegawai). Nilai R^2sebesar 0.911 mengindikasikan bahwa 91.1% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variable independen tersebut. Nilai Adjusted R^2 yang sebesar 0.908 menunjukkan bahwa model ini juga stabil ketika mempertimbangkan jumlah variable independen yang digunakan.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi di buktikan dengan uji t dan uji f. Dilihat dari uji t pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil regresi pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara bersama sama terhadap Y adalah sebesar 0,000. Karena nilai F yang diperoleh dari uji ANOVA (288.313) jauh lebih besar dari nilai F tabel (3.1618), dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi.
3. Berdasarkan hasil dari *R Square* pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi adalah sebesar 0.955 atau sebesar 95,5%. Hal ini berarti bahwa 95,5% variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

Saran

1. Fokus pada Perbaikan Aspek dengan Skor Rendah
   Mengidentifikasi item-item kuesioner yang menunjukkan skor rendah dan analisis lebih lanjut penyebabnya. Menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk merancang intervensi yang tepat, seperti program pelatihan atau penguatan kebijakan, yang bertujuan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hendaknya disiplin kerja benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan kinerja yang tinggi.
2. Revisi Kuesioner dan Tindak Lanjut dengan Rencana Aksi
   Mempertimbangkan untuk mengevaluasi dan merevisi kuesioner jika skor rendah terjadi secara konsisten, memastikan bahwa instrumen tersebut relevan dan akurat dalam mengukur variabel yang diteliti. Selanjutnya,

susun rencana aksi berdasarkan temuan ini dan lakukan pemantauan berkala untuk menilai dampak dari intervensi yang diterapkan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator). Nusa Media. Yogyakarta. Ajabar, 2020. ManajemenSumberDayaManusia, Yogyakarta : Deepublish (CV Budi Utama)

Astutik, Mardi, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang.Jurnal: Bisnis, Manajemen&Perbankan Vol. 2 No. 2, hal.141-159

Badrudin, 2017. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta. Bangun. Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

Bernadin, H Jhon and Joyce E A Russel. 2010. Human Resource Management, An Experimental Approach, McGraw Hill, Singapore, (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat

Dessler, Gary. 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks Dharma, A. 2023. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta : Rajawali Press.

Gunawan, Ahmad, Sucipto, Imam, Suryadi, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasiterhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Jurnal : IKRA-ITH Ekonomika Vol 3, No 1, hal.1-12

Handoko, Hani, 2011, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara Handoko, T. Hant 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Melayu SP, 2009, Manajemen, Jakarta, Pt. Ghalia Indonesia. Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi). Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, 2016. ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, Penerbit: PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika

Aditama Mohtar, Imam, 2019. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. Jakarta : Grafindo

Ismail Nurdin, dan Hartati, Sri. (2019). Metodologi Penelitian sosial. Surabaya : Media Sahabat Cendikia.

Octaviani, Irma Sari, Pricilla, Lidya 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service.Jurnal : IlmiahManajemenForkamma, Vol.4, No.1, hal.47-59 PP Nomor 30 Tahun 2019 tentangpenilaiankinerja PNS Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju

Siagian, Sondang P, 2016. ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta : Bumi Aksara

Simamora, H. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.

Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitaif, kualitatif, dan R&D, Bandung Penerbit Alfabeta. Sutrisno, Edy, 2016. ManajemenSumberDayaManusia. Kencana, Prenadamedia Group. Jakarta

Suwondo, D.I., & Sutanto, E. M., 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manjemen Dan Kewirausahaan, 17(2),135-144.

Suyanto. 2013. Multimedia Alat untuk Meningkatkan Keunggulan Bersaing. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo. Umar, 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Rajawali Pers

Uno, M. Hamzah B. 2010. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Maestopo Beragama.

Wardan, Khusnul, 2020. Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran. Bandung : CV. Media Sains Indonesia

Wibowo. 2013. Perilaku dulam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Winardi, 2016. Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada