



Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Lebak

Jaya Mohamad Yusup Zaelani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Edy Krisyanto

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

myusufzaelani12@gmail.com, dosen01108@unpam.ac.id

Abstrak. The objective of this research is to determine the partial and simultaneous influence of Motivation and Work Discipline on the performance of employees at the Lebak Regency Fisheries Department. This research employs a quantitative descriptive method to objectively examine a situation using numerical data collected through questionnaires. The sample used was a non-probability sampling with a saturated sampling technique from 52 employees. Data analysis was conducted using the hypothesis testing method with SPSS version 26. The results showed that both Motivation and Work Discipline variables have a significant influence on the performance of employees at the Lebak Regency Fisheries Department, both partially and simultaneously. Based on partial statistical tests or t-tests, the calculated t-value of 1.859 is greater than the critical t-value of 2.009. This means that H1 is accepted and H01 is rejected. Therefore, it can be concluded that Motivation has a significant impact on employee performance. Meanwhile, for Work Discipline, the calculated t-value of 3.476 is greater than the critical t-value of 2.006. This means that H2 is accepted and H02 is rejected. Therefore, it can be concluded that Work Discipline has an impact on employee performance. Simultaneously, the calculated F-value of 64.430 is greater than the critical F-value of 3.19 with a significance level of $0.000 < \alpha < 0.05$, indicating that H03 is rejected and Ha3 is accepted. This means that Motivation and Work Discipline have a significant influence on employee performance. These findings suggest that the influence of Motivation and Work Discipline on employee performance is influenced or explained by other variables outside of those examined in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lebak secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh dari 52 pegawai. Analisis data yang digunakan adalah metode penelitian hipotesis dengan menggunakan spss versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lebak baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uji statistik secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $1.859 > 2.009$. Hal ini berarti Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk Disiplin Kerja secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $3.476 > 2.006$. Hal ini berarti Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh nilai F hitung adalah $64.430 > F$ tabel $3,19$ dengan Sig. $0,000 < \alpha < 0,05$ menunjukkan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Berarti Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Tingkat motivasi seseorang dapat dianggap sebagai dorongan intrinsik mereka untuk bekerja menuju tujuan tertentu. Akibatnya, persyaratan untuk tugas yang diberikan terpenuhi. Afandi (2018:23) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan batin yang mendorong inspirasi, dorongan, dan dorongan untuk terlibat dalam kegiatan dengan keaslian, kegembiraan, dan

ketulusan untuk mencapai hasil yang berkualitas tinggi dan bermanfaat. Contoh: siswa akan menganggap serius pekerjaan mereka karena mereka sangat termotivasi. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka. Ada dua jenis motivasi utama: intrinsik, yang berasal dari dalam diri seseorang, dan ekstrinsik, yang sebagian besar berasal dari luar diri seseorang. Dalam lingkungan individu dan kelompok, motivasi kerja adalah dorongan mendasar yang mendorong orang untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan mereka. Patria. (2023). Kekuatan yang mendorong orang untuk mencapai tujuan yang tidak bergantung pada arahan lisan atau tertulis tetapi pada hasil nyata yang telah mereka ciptakan adalah apa yang disinggung oleh istilah motivasi. Kinerja seseorang dapat menurun kualitasnya terlepas dari tingkat kualitasnya jika tingkat motivasinya rendah atau sedang. Demikian pula, motivasi profesional tingkat tinggi dapat mengubah kualitas hidup yang buruk menjadi pengalaman kerja yang positif. (Radhika et al., 2023).

Berdasarkan data tahun 2020 dan 2022, tabel berikut menunjukkan kondisi internal penelitian sebagaimana dilihat melalui sudut pandang motivasi kerja yang ada, menurut pratenitian penulis :

Tabel 1. 1
Data Motivasi Pegawai Dari Beberapa Aspek Dinas Perikanan Kabupaten Lebak
(Tahun 2020-2022)

NO	Pemberian Motivasi (Materi Dan Non Materi)	Keterangan
1	Tunjangan hari raya (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
2	Upah lembur (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak Ada
3	BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
4	Pensiun dan Pesangon (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
5	Bonus Tahunan jika mencapai target dinas (tukin)	Ada
6	Aktualisasi Diri (Peningkatan Pencapaian)	Tidak Semua Ada

Sumber : Dinas Perikanan Kabupaten Lebak (2023)

Berdasarkan tabel 1.1, Dinas Perikanan Kabupaten Lebak menyediakan Tunjangan pada Hari Raya untuk pegawaiannya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi. Selanjutnya Dinas Perikanan Kabupaten Lebak memberikan BPJS dan Jaminan Kecelakaan Kerja sebagai motivasi langsung bagi pegawaiannya. Sementara itu, untuk lembur, Dinas Perikanan Kabupaten Lebak tidak memberikan upah kepada pegawai yang bekerja melebihi jam operasional, akan tetapi Dinas Perikanan Kabupaten Lebak memberikan bonus tahunan kepada pegawai yang telah bekerja keras memenuhi target guna memotivasi pegawai agar bekerja secara optimal. Untuk pegawai yang telah dan atau akan pensiun, Dinas Perikanan Kabupaten Lebak akan memberikan Gaji Pensiunan ataupun Pesangon untuk pegawai yang baru akan pensiun sebagai bentuk motivasi agar pegawai menuntaskan masa kerja nya hingga pensiun. sebagai motivasi untuk terus berinovasi dan mengedepankan nilai nilai positif dalam bekerja, apabila ada peningkatan pencapaian oleh Dinas Perikanan, maka di beberapa Dinas Perikanan, pegawai yang bekerja di instansi tersebut akan mendapatkan bonus.

**Tabel 1. 2
Data Disiplin Kerja Pegawai Berdasarkan Kondisi Absensi Karyawan
Dinas Perikanan Kabupaten Lebak (Tahun 2020-2022)**

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah Absensi	Persentase (%)
		Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat		
2020	52	20	10	15	45	3,1%
2021	52	18	12	13	43	3,2%
2022	52	10	13	12	35	3,9%

Sumber : Dinas Perikanan Kabupaten Lebak (2023)

Jumlah karyawan yang izin pada tahun 2020 adalah 20 orang, pada tahun 2021 menjadi 18 orang, dan pada tahun 2022 menjadi 10 orang, menurut data pada tabel 1.2 di atas p. Pada tahun 2020, 10 orang ditemukan tidak masuk kerja tanpa keterangan dan pada tahun 2021, jumlahnya meningkat menjadi 12 orang, dan pada tahun 2022, jumlahnya mencapai 13 orang. dan pada akhir tahun 2020 yang terlambat, 15 orang pada tahun 2021, dan 13 orang pada tahun 2022 terdapat 12 orang. Ini merupakan salah satu tanda bahwa pekerja menjadi kurang disiplin dalam bekerja. Mengabaikan pekerjaan merupakan kemungkinan akibat dari ketidakhadiran. Salah satu sikap disiplin kerja yang buruk adalah ketidakhadiran. Kinerja yang sangat baik kemungkinan besar akan mengikuti pelaksanaan disiplin yang optimal. Salah satu tanda menurunnya disiplin kerja adalah hal ini. Kurangnya disiplin di tempat kerja merupakan ciri khas pola perilaku absensi. Kinerja yang baik cenderung akan mengikuti pelaksanaan disiplin yang optimal.

**Tabel 1. 3
Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lebak
Periode (Tahun 2020-2022)**

No	Uraian Program dan Kegiatan	Tahun 2020		
		Target	Realisasi	Capaian (%)
I	Pelayanan Teknis Produksi Perikanan Budi daya Air payau dan Laut	84,65	65,96	77,92
II	Pelayanan Tata usaha pada UPTD Produksi Perikanan Budi daya Air Payau dan Laut	81,58	63,16	77,42
III	Pelayanan Tata Usaha pada UPTD Pelabuhan Perikanan Pantai Labuan	70,46	59,68	84,70
IV	Pelaksanaan Tata Kelola dan pelayanan Usaha Kepelabuhan	68,72	42,79	62,27
V	Pelaksanaan Operasional Pelabuhan dan Keysahbandara	68,91	52,21	75,77

**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Dinas Perikanan Kabupaten Lebak**

No	Uraian Program dan Kegiatan	indikator	Tahun 2021		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
I	Program Tata Kelola Pemerintahan Dinas Kelautan dan Perikanan	Capaian Sakkip (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD	85%	100	85,60
II	Program Peningkatan Produksi Perikanan Tangkap	Persentase Produksi Perikanan (satuan: %)	8.32	1.50	18.03
III	Program Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan	Luas Laut Yang Terawasi (Satuan: %)	30	35.00	116.67
IV	Program Peningkatan Daya saing Perikanan	Jumlah Ruang lingkup pengujian dan mutu hasil perikanan pada ISO 17025 (Satuan: Dokumen)	1	1.00	100.00
V	Program Pengelolaan Sumber Daya Laut Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil	Nilai Tukar Nelayan (NTN) (satuan: Point)	119	101.98	85.70

No	Uraian Program dan Kegiatan	indikator	Tahun 2022		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
I	Program Tata Kelola	Capaian Sakip	A	A	100%
II	Program Pengelolaan Perikanan Tangkap	Persentase Produksi Perikanan	8,61%	1,38%	16,03%
		Persentase Capaian Kinerja Pelayanan Usaha Kepelabuhan	100%	100%	100%
III	Program Pengelolaan Kelautan Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil	Nilai Tukar Nelayan	120	102,7	85,58%
		Persentase usaha kelautan yang direkomendasikan jumlah pelaku usaha yang ada di wilayah utara Banten	100%	100%	100%
IV	Program Pengelolaan Perikanan Budi daya	Produksi Benih Ikan Laut dan Payau	1,5 Milyar Ekor	7,8 Milyar Ekor	520 %
V	Program Pengelolaan dan pemasaran Hasil Perikanan	Persentase Usaha Perikanan yang bersertifikat SNI	100%	100%	100%
		Jumlah Ruang Lingkup Pengujian dan Mutu Hasil Perikanan Pada ISO 17025	1 Parameter	1 Parameter	100%

Sumber : Dinas Perikanan Kabupaten Lebak (2023)

Tabel 1.3 pada tahun 2020 menunjukan bahwa uraian program dan kegiatan pelayanan teknis produksi perikanan budi daya air payau dan laut memiliki capaian sebesar 77,92 % sedangkan pelayanan tata usaha pada UPTD produksi perikanan budi daya air payau dan laut memiliki capaian sebesar 77,42 % dan untuk pelayanan tata usaha pada UPTD Pelabuhan perikanan Pantai Labuan memiliki capaian sebesar 84,70% sedangkan pelaksanaan tata kelola dan pelayanan usaha kepelabuhan memiliki capaian sebesar 62,27 % dan untuk pelaksanaan oprasional pelabuhan dan keysahbandara memiliki capaian sebesar 75,77 %.

Pada Tahun 2021 uraian program dan kegiatan pada program tata kelola pemerintah dinas kelautan dan perikanan memiliki capaian sebesar 85,60 % sedangkan program peningkatan produksi perikanan tangkap memiliki capaian sebesar 18,03 % dan untuk program pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan 116,67 % sedangkan program peningkatan daya saing perikanan memiliki capaian sebesar 100 % dan untuk program pengelolaan sumber daya laut pesisir dan pulau pulau kecil memiliki capaian sebesar 85,70%.

Pada Tahun 2022 uraian program dan kegiatan pada program tata kelola memiliki capaian sebesar 100% sedangkan untuk program pengelolaan perikanan tangkap memiliki capaian sebesar 16,03% dan untuk program pengelolaan kelautan pesisir dan pulau pulau kecil memiliki capaian sebesar 100% sedangkan untuk program pengelolaan perikanan budi daya memiliki capaian sebesar 520% dan untuk program pengelolaan dan pemasaran hasil perikanan memiliki capaian sebesar 100 %.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rivai (2018:116) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2019:136) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau alasan yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan. Ini bisa berasal dari dalam diri sendiri atau dari faktor eksternal. Motivasi penting karena dapat mempengaruhi perilaku, kinerja, dan ketahanan seseorang dalam menghadapi tantangan. Dengan motivasi yang kuat, seseorang lebih cenderung untuk berusaha dan mencapai tujuannya. Menurut 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. Selanjutnya Motivasi kerja menurut Mc Clelland dalam Suwanto (2020:161) adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Zainal (2018, hlm. 599) yang berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan

METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2019:136) Metode penelitian adalah cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Silaen (2018:18) Penelitian kuantitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Artinya angka yang didapatkan diolah dan dicari tahu pengaruhnya terhadap rumusan masalah penelitian yang telah ditentukan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif danverifikatif. Adapun menurut Rukajat (2018:16) Menyatakan Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan fenomena yang terjadi secara nyata, realistic, actual, nyata dan pada saat ini, karena penelitian ini untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat secara hubungan antar fenomena yang diselidiki. Menurut Pratama (2018:28) Penelitian Verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan jenis penelitian ini adalah asosiatif, metode asosiatif menurut Pratama (2017:21) adalah Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Pernyataan	Motivasi (X1)		
	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,616	0,2732	Valid
2	0,622	0,2732	Valid
3	0,619	0,2732	Valid
4	0,519	0,2732	Valid
5	0,763	0,2732	Valid
6	0,490	0,2732	Valid
7	0,766	0,2732	Valid
8	0,648	0,2732	Valid
9	0,715	0,2732	Valid
10	0,761	0,2732	Valid

. Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024).

Hasil uji *Validitas* variabel Motivasi (X1) dari tabel diatas dapat diketahui semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2732 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa butir pernyataan pada variabel Motivasi (X1) dinyatakan *Valid*

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Disiplin Kerja (X2)		
	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,707	0,2732	Valid
2	0,698	0,2732	Valid
3	0,779	0,2732	Valid
4	0,726	0,2732	Valid
5	0,761	0,2732	Valid
6	0,818	0,2732	Valid
7	0,815	0,2732	Valid
8	0,751	0,2732	Valid
9	0,741	0,2732	Valid
10	0,824	0,2732	Valid

. Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Hasil uji *Validitas* variabel Disiplin Kerja (X2) dari tabel dapat diketahui semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2732 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan *Valid*

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Kinerja Pegawai (Y)		
	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,757	0,2732	Valid
2	0,852	0,2732	Valid
3	0,757	0,2732	Valid
4	0,790	0,2732	Valid
5	0,671	0,2732	Valid
6	0,823	0,2732	Valid
7	0,641	0,2732	Valid
8	0,776	0,2732	Valid
9	0,782	0,2732	Valid
10	0,793	0,2732	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Hasil uji *Validitas* variabel kinerja pegawai (Y) dari tabel dapat diketahui semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2732 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan *Valid*

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
X1	0,849	0,60	Reliabel
X2	0,919	0,60	Reliabel
Y	0,920	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Motivasi, Disiplin Kerja , dan Kinerja Pegawai dinyatakan Reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dengan demikian data layak untuk diteruskan sebagai penelitian.

Uji Normalitas

Imam Ghazali (2016:54) Mendefinisikan uji normalitas yaitu bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual distribusi normal

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		52
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std.</i>	2.284434407
	<i>Deviation</i>	
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.170
	<i>Positive</i>	.064
	<i>Negative</i>	-.170
<i>Test Statistic</i>		.170
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.001 ^c
a. <i>Test distribution is Normal.</i>		
b. <i>Calculated from data.</i>		
c. <i>Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Data diatas mengenai hasil uji normalitas menggunakan statistik non-parametrik *Kolmograv-Smirnov*, besarnya *Kolmograv-Smirnov* signifikan 0.001 kurang dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan tidak normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Collinearity Statistics</i>	
Model		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Motivasi	.407	2.460
	Disiplin	.407	2.460
	Kerja		
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Pada tabel Coefficients diatas dapat dilihat nilai varience inflactions factor (VIF) sebesar 2.460 < 10. dan nilai tolerance $0.407 > 0.10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas atau bebas multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,713	3,791		.452	.655
Motivasi	.231	.124	.219	1,859	.069
Disiplin	.722	.126	.671	5,708	0.000
Kerja					

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas didapatkan hasil nilai (Sig) 0,069 > 0.05 untuk variabel Motivasi (X1) dan hasil nilai (Sig) 0.000 > 0.05 untuk variable Disiplin Kerja (X2), sehingga bisa pada penelitian ini terjadi gejala heteroskedastisitas

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.990	2,531		,786	.436
Motivasi	-1.109	.083	-.289	-1,314	.195
Disiplin	.100	.084	.261	1.185	.242
Kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Koefisien variabel Motivasi memberikan nilai sebesar -1.109 yang berarti bahwa jika variabel Motivasi semakin mengalami penurunan dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan. Koefisien Disiplin Kerja memberikan nilai sebesar 0.100 yang berarti bahwa jika variabel Disiplin Kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan

Uji koefisien korelasi

Tabel 4. 21

**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Motivasi (X1) dan
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>				
					<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig. F Change</i>
1	.851 ^a	.851	.725	2.331	.851	64.430	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, didapatkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan 0,851 dan bisa diartikan hubungan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangat kuat

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 24

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Motivasi (X1)
dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

<i>Model Summary</i> ^b				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.522 ^a	.272	.227	1,36561

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil sebesar 0.272, maka bisa diartikan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 27.2 % dan sisanya dipengaruhi faktor lain

Uji Hipotesis

**Tabel 4. 25
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Model		<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	1,713	3,791		,452	,463
	Motivasi	,231	,124	,219	1,859	,069
	Disiplin Kerja	.722	,126	,671	5,708	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

- Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y) Uji hipotesis yang pertama adalah uji hipotesis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada tabel diatas diperoleh nilai thitung sebesar 13.403 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga bisa disimpulkan pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai bernilai positif dan signifikan, dapat dibuktikan dengan nilai thitung $1,859 > 2,009$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga Ha diterima dan H0 ditolak artinya Terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel Motivasi terhadap variabel kinerja Pegawai
- Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Uji hipotesis yang kedua adalah uji hipotesis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, pada tabel diatas diperoleh nilai thitung sebesar 3,476 dan nilai signifikansi sebesar 0.001 sehingga bisa disimpulkan pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai bernilai positif dan signifikan, dapat dibuktikan dengan nilai thitung $3,476 > 2.009$ dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga Ha diterima dan H0 ditolak artinya Terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel Disiplin Kerja terhadap variabel kinerja pegawai

**Tabel 4. 26
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Model		<i>ANOVA^a</i>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	699,926	2	349,963	64,430	,000 ^b
	Residual	266,151	49	5,432		
	Total	966,077	51			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2024)

Nilai Fhitung pada tabel diatas adalah $64,430 > F_{tabel} 3,19$ dengan $Sig. 0.000 < \alpha 0,05$. Menunjukan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dari bab i-iv, dan juga hasil pengujian mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan :

1. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil persamaan regresi $Y = 4.507 + 1.109 X_1$, nilai korelasi didapatkan hasil 0.887 yang artinya tingkat hubungan variabel Motivasi dengan variabel kinerja pegawai kuat, nilai koefisien determinasi didapatkan hasil 0.725 atau 72,5 % , dan juga nilai hipotesis didapatkan hasil thitung $1.859 < 2.009$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga H_0 ditrima dan H_1 tolak, sehingga dapat disimpulkan pengaruh Motivasi adalah negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lebak
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil persamaan regresi $Y = 1.713 + 0.722 X_2$, nilai korelasi didapatkan hasil 0.671 yang artinya tingkat hubungan variabel Disiplin Kerja dengan variabel kinerja pegawai sangat kuat, nilai koefisien determinasi didapatkan hasil 0.725 atau 72,5% , dan juga nilai hipotesis didapatkan hasil thitung $3,476 < 2.009$ dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan pengaruh Disiplin Kerja adalah negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lebak.
3. Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil persamaan regresi berganda $Y = 1.990 + 1.109 X_1 + 0.100 X_2$, nilai korelasi didapatkan hasil 0.851 yang artinya tingkat hubungan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dengan variabel kinerja pegawai sangat kuat, nilai koefisien determinasi didapatkan hasil 0.851 atau 8.51% , dan juga nilai hipotesis didapatkan hasil fhitung sebesar $64.430 > f_{tabel} 3,19$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja adalah positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lebak Berdasarkan uji t dan uji f Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-207.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Gautama, K. D., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 749-757.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hartatik, I. P. (2018). Buku praktis mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana, 8(1).
- Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. (2019). Effects of Work Motivation, Competence and Compensation on Agent Performance Through Job Satisfaction: Study at Prudential Life Assurance in Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60-71.
- Irawan, DA, Marsherina, H., Evasari, J., & Marceline, M. (2020). Kinerja Karyawan: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja pada salah satu perusahaan musik di Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis, Ekonomi, dan Pendidikan* , 2 (4), 710-719.
- Jayanti, E., Utaminingtyas, RRB, & Farouk, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Samudera Perdana Selaras. *Admisi dan Bisnis* , 21 (2), 131-142.
- Kambuno, N. T., Octrysdey, K., Nurdin, K. E., Novicadlitha, Y., Barung, E. N., & Hafid, F. (2021). Sharing of personal sanitary kits as one risk factor of horizontal transmission of hepatitis B among children resident at orphanage. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 9(E), 518-523.
- Lamandé, S. R., Ng, E. S., Cameron, T. L., Kung, L. H., Sampurno, L., Rowley, L., ... & Bateman, J. F. (2023). Modeling human skeletal development using human pluripotent stem cells. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 120(19), e2211510120.
- Lina, L., Hutasoit, M. E., Hutabarat, J. A., & Agustina, T. S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan. *Jurnal Edueco*, 6(1), 122-127.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Muis, MA, & Amrison, A. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Jakarta Pusat. *Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* , 2 (3), 502-512.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Pratama, Z. A., & Mulya, A. A. (2018). Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Inventory Turnover, dan Total Asset Turnover terhadap Pertumbuhan Laba:(Studi Empiris pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017). *AKURAT: Jurnal Penelitian Ilmu Akuntansi*, 2(01).
- Putri, H., Rini, F., & Pratama, A. (2022). Sistem Informasi Perpustakaan Berbasis Web. *Jurnal Pustaka Data (Pusat Akses Kajian Database, Analisa Teknologi, Dan Arsitektur Komputer)*, 2(1), 5-10.
- Sari, D. P., & Sartika, D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Chika Mulya Multimedia Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(4), 6882-6893.

***Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Dinas Perikanan Kabupaten Lebak***

- Sari, EM, Novianty, R., Awaluddin, A., & Pratiwi, NW (2019). Efektivitas jamur pendegradasi minyak mentah yang diisolasi dari tanah terkontaminasi hidrokarbon minyak bumi di Siak, Riau. *Acta Biochimica Indonesiana* , 2 (1), 15-22.
- Silaen, H. (2018). Pengaruh Pemberian Konseling dengan Tingkat Kecemasan pada Pasien yang Menjalani Hemodialisis di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 4(1), 52-57.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (pertama)*. Prenadamedia Group