



---

## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual

Kadri Lestaluhu <sup>1)</sup>, Tehubijuluw Zacharias<sup>2)</sup>, Liestyodono B. Irianto <sup>3)</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Program Studi Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Terbuka, Indonesia

Disetujui; November 2023; Diterima; Desember 2023; Dipublikasikan; Desember 2023

---

### Abstrak

Dalam rangka pembinaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban dan sanksi hukuman apabila kewajiban tersebut tidak ditaati. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pengumpulan data dilakukan sekaligus dalam satu tahap (*one shot study*) atau secara *cross-section* melalui pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 (empat puluh lima) orang pegawai yang terdiri dari 35 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 10 tenaga kontrak/honor. Berhubung jumlah populasi yang kecil, maka digunakan sampel jenuh yakni sebanyak 45 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh instansi dan jurnal terkait untuk mendukung penelitian ini. Data dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual. Selanjutnya hasil uji kedua variabel independent yang di uji secara parsial, yang sangat dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual adalah motivasi. Tingginya motivasi akan meningkatkan kinerja yang dicapai pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin, Kinerja

### Abstract

*In order to build human resources in an organization, a disciplinary rule is required that contains the elements of obligation and punishment when such obligation is not complied with. This study aims to analyze the influence of motivation and discipline on the performance of employees of the Office of Marine and Fisheries Tual City and analyze the dominant variable significantly affect the performance of employees of the Office of Marine and Fisheries Tual City. This type of research is explanatory research with data collection done once in one stage (one shot study) or cross-section through quantitative approach with questionnaire instrument. The population in this study is 45 (forty five) employees consisting of 35 Civil Servants (PNS) and 10 contract workers / honorarium. Due to the small population, then used a sample of saturated ie as many as 45 people. The data used in this study are primary data obtained through questionnaires and secondary data obtained by relevant agencies and journals to support this research. Data were analyzed by multiple linear regression. The results showed that motivation and discipline had a positive and significant effect on the performance of the Tual City Marine and Fisheries Service employees. Furthermore, the test results of the two independent variables that were tested partially, the very dominant influence on the performance of the Tual City Marine and Fisheries Service employees was motivation. The high motivation will improve the performance achieved by employees.*

**Keywords:** Motivation, Discipline, Performance

**How to Cite:** Lestaluhu, K., Zacharias, T., Irianto, B.L (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Tual. *PUBLIKAUMA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik UMA*, Vol.11 (2): 100-111

\*Corresponding author:

E-mail: [kadrilestahulu@gmail.com](mailto:kadrilestahulu@gmail.com)

ISSN 2549-9165 (Print)

ISSN 2580-2011 (Online)

## **PENDAHULUAN**

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2005).

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya.

Dalam menjalankan sebuah organisasi tidak lepas dari kontribusi para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh (Maltis dan Jackson, 2002), sumber daya manusia pada era sekarang ini semakin besar perannya dalam mencapai sukses organisasi. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar/kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja dan menentukan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik. Sebaliknya, jika situasi lingkungan tidak

menyenangkan mereka cenderung meninggalkan lingkungan tersebut. Sebagaimana diungkap Ghiselli dan Brown (dalam Tjalla, 1989) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai.

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai adalah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam organisasi, diusahakan oleh pimpinan agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manulang, 2002).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia, yang bermakna kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fatoni, 2005). Dijelaskan pula bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan disiplin kerja serta mutu dari pegawai negeri sipil perlu adanya pembinaan disiplin terhadap pegawai tersebut karena hal ini merupakan faktor paling penting dalam menciptakan aparatur negara agar dapat menjadi alat yang produktif, efektif, efisien, dan berwibawa sehingga mampu dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya serta memperlancar jalannya pelaksanaan pembangunan (Anandita, 2022).

Berkaitan dengan hal tersebut, kedisiplinan kerja pegawai sangatlah penting guna terciptanya disiplin aparatur menuju pemerintahan yang baik dan mampu memberikan pelayanan prima. Berdasarkan hasil penelitian awal yang berlokasi di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual diperoleh gambaran bahwa kedisiplinan aparatur dalam melaksanakan pekerjaan belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya aparat yang datang terlambat atau tidak masuk satu hari bahkan sampai tiga hari tanpa

penjelasan yang memuaskan, mempunyai waktu istirahat yang panjang, tidak menepati batas waktu menyelesaikan tugas, dan tidak mematuhi instruksi pimpinan. Kondisi yang demikian sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan yang mereka lakukan sementara pada sisi lain tuntutan tugas dan dukungan yang besar dari pemerintah mengharuskan kepada seorang aparatur (ASN) untuk memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi

dalam melaksanakan segala tugas dan kewajiban sebagai abdi negara dan abdi masyarakat (Agustian, 2019).

Berdasarkan data kehadiran pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual dari Oktober 2017 sampai dengan September 2018 diperoleh data kehadiran pegawai rata-rata per bulan mencapai 66,48%. Untuk lebih jelas lihat Tabel 1.

**Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual Tahun 2017-2018**

No	Bulan	Tahun	Total Pegawai	Total Hari Kerja	Total KPS (Orang)	Absensi Pegawai (Orang)	Total Kehadiran (Orang)	Persentase Kehadiran Pegawai (%)
1	Oktober	2017	45	26	1170	27	702	60,00
2	November	2017	45	26	1170	23	598	51,11
3	Desember	2017	45	25	1125	20	500	44,44
4	Januari	2018	45	25	1125	24	600	53,33
5	Februari	2018	45	24	1080	28	672	62,22
6	Maret	2018	45	26	1170	33	858	73,33
7	April	2018	45	23	1035	35	805	77,78
8	Mei	2018	45	24	1080	31	744	68,89
9	Juni	2018	45	25	1125	34	850	75,56
10	Juli	2018	45	26	1170	35	910	77,78
11	Agustus	2018	45	26	1170	37	962	82,22
12	September	2018	45	24	1080	32	768	71,11
<b>Rata - Rata</b>								<b>66,48</b>

Sumber: Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual, 2018

Fenomena awal dari motivasi dan disiplin kerja pegawai diatas merupakan suatu topik yang menarik untuk diteliti secara ilmiah, yang dituangkan dalam permasalahan utama yaitu apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini didesain untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan, pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual dan variabel yang dominan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual.

#### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (*positivism*). Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan, dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis yang sifatnya spesifik. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 (empat puluh lima) orang pegawai yang terdiri dari 35 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 10

tenaga kontrak/honor. Sampel adalah bagian dari populasi atau bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Berhubung jumlah populasi yang kecil, maka digunakan sampel jenuh yakni sebanyak 45 orang.

Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan. Oleh karena itu, untuk menguji kuesioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan kepada para pegawai. Kuesioner yang dibuat bersifat tertutup yaitu responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa alternatif saja atau kepada satu jawaban saja. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala tingkat sumatif (*summated rating scale*), yang biasa disebut skala Likert, dan dilakukan konversi kedalam 5 (lima) pilihan terdiri atas sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu-ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1).

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mengunjungi para pegawai menjelaskan cara pengisiannya, menunggu jawaban serta mengambil isian jawaban sesuai perjanjian dan dokumentasi, yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian dan dokumen tertulis tentang gambaran umum Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Metode analisis regresi berganda digunakan untuk melihat tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, baik secara simultan atau bersama-sama maupun secara

parsial, sedangkan uji asumsi klasik untuk melihat hubungan linier variabel bebas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS 15.00, sebagaimana pada model berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Visi dan Misi Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual

Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual harus memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pelaksanaan RPJMD Kota Tual 2013-2018 dan RKPD, melalui penyusunan rencana pembangunan daerah (RPJMD, RKPD) yang berkualitas dan pelaksanaan tugas-tugas lainnya dari Walikota. Kualitas rencana pembangunan tersebut dilihat dari: 1) adanya tujuan, target, dan sasaran yang jelas dan terukur; 2) adanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi antar-daerah, antar-ruang, antar-waktu, dan antar-fungsi pemerintah, maupun antara pusat dan daerah; 3) adanya keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan; serta 4) integrasi (keterkaitan) dan konsistensi antara pencapaian tujuan pembangunan daerah (RPJMD dan RKPD) dengan tujuan pembangunan yang dilaksanakan oleh masing-masing fungsi pemerintahan baik di tingkat pusat (Renstra/Renja Kementerian/Lembaga) maupun daerah (RPJMD/RKPD/ Renstra SKPD). Sedangkan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas lainnya dari Walikota dilihat dari sejauh mana tugas-tugas tersebut dimanfaatkan oleh Walikota. Apabila keseluruhan hal tersebut dapat terpenuhi, maka berarti Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual telah mampu berperan dalam mendukung pencapaian, target, sasaran, misi dan visi RPJMD 2013-2018.

Apabila keseluruhan hal tersebut dapat terpenuhi, maka Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual telah mampu berperan dalam mendukung pencapaian, target, sasaran, misi dan visi RPJMD 2013-2018 dimana secara tidak langsung juga turut mendukung pencapaian Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Kota Tual. Oleh karena itu, dirumuskan Visi Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual yaitu : Terwujudnya Kesejahteraan Masyarakat Pesisir melalui MAREN dan

Pengelolaan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan secara Amanah, Lestari dan Berkelanjutan. Makna visi di atas :

1. Kesejahteraan adalah semakin terpenuhinya standar hidup masyarakat nelayan yang layak sesuai harkat dan martabat kemanusiaan serta terwujudnya tatanan kehidupan yang aman dan tentram.
2. Pengelolaan sumberdaya adalah perencanaan, pemanfaatan, pemberdayaan, pemeliharaan / pemulihan, pengkajian dan pengawasan potensi kelautan dan perikanan.
3. Amanah adalah pemanfaatan sumberdaya tersebut harus dilaksanakan sebaik-baiknya dan semata-mata demi untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat terutama nelayan kecil di wilayah pesisir.
4. Lestari adalah potensi sumberdaya kelautan dan perikanan yang ada hendaknya dimanfaatkan dan dikelola dengan memperhatikan kaidah-kaidah guna sumberdaya tersebut dapat tetap terjaga dan berkelanjutan.
5. Berkelanjutan adalah pembangunan yang dapat memenuhi kebutuhan dan aspirasi masyarakat saat ini tanpa mengorbankan potensi sumberdaya untuk pemenuhan kebutuhan secara terus menerus di masa datang.

Misi yang akan dilaksanakan oleh seluruh jajaran organisasi Kelautan dan Perikanan Kota Tual untuk pencapaian visi di atas, yaitu:

- a. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dalam menciptakan SDM di bidang kelautan dan perikanan yang berkualitas, handal, kreatif, inovatif dan berdaya saing.
- b. Melakukan pemeliharaan dan perlindungan terhadap sumber daya dan kelestariannya.
- c. Meningkatkan produksi dan produktivitas perikanan.
- d. Meningkatkan sarana dan prasarana perikanan guna pemberdayaan ekonomi masyarakat pesisir.
- e. Melaksanakan penelitian dan pengembangan, penataan ruang laut, pesisir dan pulau-pulau kecil.
- f. Meningkatkan iklim usaha yang kondusif guna kenyamanan investasi.
- g. Meningkatkan nilai produk dan nilai jual hasil perikanan yang berdaya saing.

Sampai dengan tahun 2017 Jumlah pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual sebanyak 45 (empat puluh lima) orang pegawai yang terdiri dari 35 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 10 tenaga kontrak/honor. Gambaran kompetensi aparat Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual dalam melaksanakan

tugas pokok dan fungsinya dapat diuraikan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan formal dan pelatihan struktural serta kepangkatan/golongan. Lihat tabel 3, 4 dan 5.

**Tabel 2.**  
**Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual Berdasarkan Jenis Kelamin**

Status Kepegawaian	Laki-Laki	Perempuan
<b>Pegawai Negeri Sipil</b>	19	16
<b>Tenaga Honor</b>	6	4

Sumber: Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual, 2018

**Tabel 3.**  
**Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal dan Pelatihan Struktural**

No.	Pendidikan	Jumlah	Penjenjangan	Jumlah
1.	S2	2	PIM III PIM II	1 1
2.	S1	21	PIM IV	5
3.	D3	17	-	-
4.	SMTA	5	-	-
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>-</b>	<b>7</b>

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual, 2018

**Tabel 4. Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual Berdasarkan Kepangkatan/Golongan**

Golongan	Jumlah Gol	Jumlah	Persentase (%)
IV/b	2	3	6,7
IV/a	1		
III/d	2	18	40,0
III/c	2		
III/b	3		
III/a	11	14	31,1
II/d	5		
II/c	7	10	22,2
II/a	2		
Honorium	10	10	22,2
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual, 2018

Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual dalam memberikan pelayanan publik selain didukung oleh personil sebagaimana diuraikan di atas juga didukung sarana operasional (yang merupakan aset) antara lain berupa : 1 unit kapal cepat (speed boat), alat dan perlengkapan kantor dan rumah tangga.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Menurut (Sugiyono, 2001) *corrected item total*

*corelation* merupakan korelasi antar skor total item, interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai r kritis, jika r hitung > r kritis maka instrument dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *corrected item total corelation* positif di atas angka r tabel. Formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Test* dengan Program SPSS versi 15.00 seperti tampak pada hasil pengujian berikut ini :

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas Masing-masing Konstruk Variabel Motivasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 01	67.9231	.747	.735
Motivasi 02	68.2923	.478	.753
Motivasi 03	67.8769	.346	.761
Motivasi 04	67.8615	.408	.756
Motivasi 05	67.7538	.143	.776
Motivasi 06	67.8615	.340	.762
Motivasi 07	68.1231	.301	.765
Motivasi 08	67.9385	.420	.755
Motivasi 09	68.0308	.363	.760
Motivasi 10	67.5231	.258	.769

Sumber: Hasil Analisis, 2019

Berdasarkan hasil yang terlihat pada Tabel 6, maka terlihat bahwa nilai r hitung > nilai r tabel pada df (45-2) = 0,297. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuisioner untuk variabel motivasi adalah valid atau mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Untuk mengetahui hasil pengujian validitas untuk butir pertanyaan pada variabel disiplin, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Validitas Masing-masing Konstruk Variabel Disiplin**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin 01	76.0000	.445	.738
Disiplin 02	76.4000	.318	.764
Disiplin 03	76.6154	.313	.761
Disiplin 04	76.2769	.269	.762

Sumber: Hasil Analisis, 2019

Berdasarkan hasil yang terlihat pada Tabel 7, maka terlihat bahwa nilai  $r$  hitung > nilai  $r$  tabel pada  $df (45-2) = 0,297$ . Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuisioner untuk variabel disiplin adalah valid atau mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Untuk mengetahui hasil pengujian validitas untuk butir pertanyaan pada variabel kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Validitas Masing-masing Konstruk Kinerja**

Item-Total Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 01	45.0615	.440	.746
Kinerja 02	44.9538	.434	.747
Kinerja 03	45.0615	.450	.744
Kinerja 04	45.3231	.257	.767
Kinerja 05	44.9538	.434	.747

Sumber: Hasil Olahan Kuisioner, 2019

Berdasarkan hasil yang terlihat pada Tabel 8, maka terlihat bahwa nilai  $r$  hitung > nilai  $r$  tabel pada  $df (45-2) = 0,297$ . Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuisioner untuk variabel kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sahih atau valid, dengan nilai *corrected item total correlation* positif di atas angka  $r$  tabel. *Corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item, interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis, jika  $r$

hitung >  $r$  kritis maka instrument dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan *alpha cronbach* yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Apabila  $\alpha_{hit} > 0,159$  maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisan data guna menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel**

Instrumen	Alpha Cronbach	r tabel df (45-2)	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	0,771	0,297	Reliabel
Disiplin ( $X_2$ )	0,758	0,297	Reliabel
Kinerja ( $Y$ )	0,766	0,297	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Kuisioner, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka terlihat bahwa nilai alpha hitung > nilai  $r$  tabel pada  $df (45-2) = 0,297$ . Sehingga dengan demikian

dapat dinyatakan bahwa butir pertanyaan yang ada pada kuisioner adalah reliabel (andal) atau jawaban responden terhadap

butir pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Uji Asumsi Klasik**

a. Multikolinearitas

Salah satu asumsi model regresi linier klasik adalah tidak terjadinya multikolinearitas antara sesama variabel bebas yang ada dalam model atau dapat dikatakan tidak adanya hubungan linier yang sempurna antara variabel bebas yang ada dalam model. Pengertian multikolinearitas adalah terjadinya korelasi yang sempurna maupun korelasi tidak sempurna tetapi relatif sangat tinggi pada variabel bebas yang ada dalam penelitian ini.

Menurut Santoso (2004 : 206-207), deteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni: (1) Besaran VIF disekitar angka 1 (satu) dan angka Tolerance mendekati 1 (satu) dan (2) Koefisien korelasi antar variabel *independent* haruslah lemah (di bawah 0,05).

Jika terjadi korelasi kuat, maka terjadi problem multikolinearitas. Ada atau tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas dapat ditentukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel, dimana nilai VIF variabel bebas mempunyai nilai di sekitar angka 1 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Matrik Koefisien Korelasi	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,998	1,987
Disiplin (X <sub>2</sub> )	0,922	1,452

Sumber: Hasil Analisis, 2019

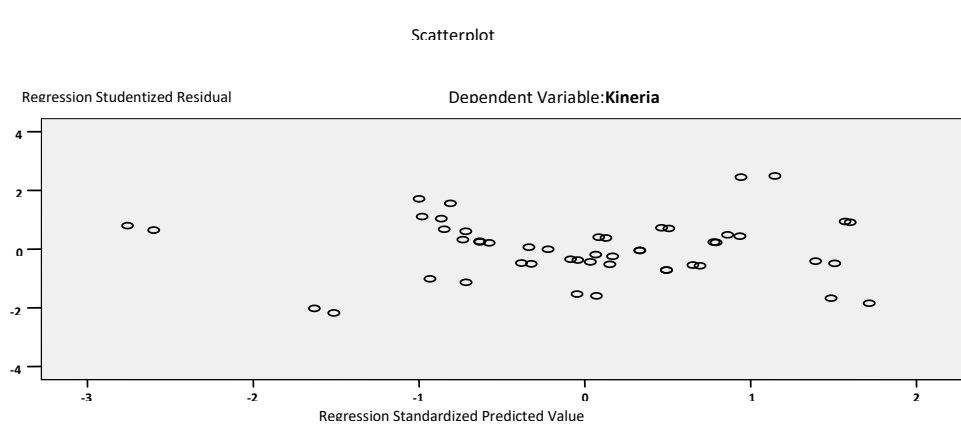
Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial antara variabel bebas mempunyai nilai toleransi mendekati 1 (satu), sedangkan untuk nilai VIF di sekitar angka 1, dengan demikian persamaan regresi di atas tidak terjadi multikolinearitas.

**Heteroskedastisitas**

Uji asumsi regresi berganda heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda, disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot diagram*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dimana sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Santoso, 2004). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :





**Gambar.2 Uji Heteroskedastisitas**

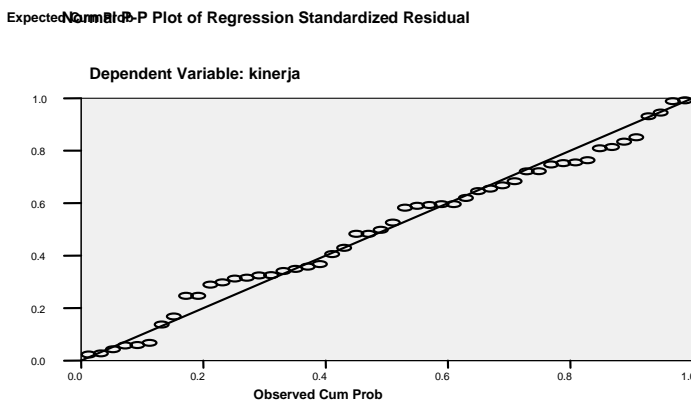
Gambar 1. **Gambar.1 Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan suatu grafik regresi dimana titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur serta tersebar di atas heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja berdasarkan masukan variabel bebasnya.

**Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso : 2004 : 212). Deteksi normalitas data digunakan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada diagonal dari *scatter diagram* (diagram penyebaran data). Dasar pengambilan keputusan yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis itu, maka model regresi memenuhi asumsi-asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, atau bahkan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar.



**Gambar. 2 Uji Normalitas**

**Analisis Inferensial Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja**

Pengaruh variabel bebas motivasi dan disiplin terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) diketahui melalui perhitungan regresi

linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 15.00, diperoleh Tabel berikut :

**Tabel 10.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	Probabilitas	r <sup>2</sup> Parsial
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,732	2,554	0,001	0,711
Disiplin (X <sub>2</sub> )	0,222	2,243	0,001	0,276
Konstanta	: 0,209	F. Ratio	: 23,896	
R Square	: 0,675	Prob.	: 0,001	
Multiple R	: 0,822	N	: 45	

Sumber: Hasil Analisis, 2019

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, dimana terlihat bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel motivasi, demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai  $r^2$  parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel motivasi dengan besar pengaruh 73,2 %, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar di antara kedua variabel lain.

### **Pengaruh Variabel Motivasi dan Disiplin secara Simultan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa pengaruh variabel-variabel bebas secara determinan sebesar 82,2% yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 17,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain, selain yang disebutkan di atas, yang mempengaruhi kinerja, yang tidak diteliti.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan ternyata  $F_{hitung}$  sebesar 23,896, sedangkan  $F_{tabel}$ , adalah 2,67 pada taraf kepercayaan 5 %. Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$ , dengan perkataan lain bila  $F_{hitung}$  tersebut berada di dalam daerah penolakan  $H_0$ , sehingga dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### **Pengaruh Variabel motivasi dan disiplin secara parsial**

Koefisien regresi menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel independent ( $X_1$ ,  $X_2$ ) terhadap variabel dependent (Y) bila besar variabel independent lain yang ada dalam model tetap. Persamaan regresi yang diperoleh, yaitu :

$$Y = 0,209 + 0,732 X_1 + 0,222 X_2$$

Persamaan model regresi tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

#### **a. Motivasi**

Variabel motivasi ( $X_1$ ) ternyata bertanda positif, ini berarti peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,732 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel motivasi akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,732 unit kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan. Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial ( $r$ ) untuk variabel motivasi sebesar 0,732. Ini berarti bahwa : variabel motivasi dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,732 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan motivasi memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja sebesar 73,2% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel motivasi ( $X_1$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5 %. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar 2,554 ; Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar  $\pm 1,960$ . Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena nilai t hitung > nilai t tabel. Nilai t hitung dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel motivasi tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel motivasi berada pada kategori tinggi.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Ruspudji Harnanto, 2007) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang terdiri dari gaji, uraian pekerjaan dan pengawasan berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai, dengan besar pengaruh 76 %. Sedangkan variabel yang berpengaruh paling

dominan terhadap kinerja pegawai adalah gaji sebesar 56%.

Sejalan pula dengan pendapat (Robbins, 2000) yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi terhadap kepuasan kerja dibedakan ke dalam lima bagian, yaitu: pekerjaan itu sendiri yang secara mental menantang, imbalan atau ganjaran yang pantas, peluang promosi yang terbuka, kondisi lingkungan kerja dan dukungan rekan kerja serta atasan (Aulia, 2023).

Hal ini sejalan pula dengan pendapat (Martoyo, 2000) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik, yang terdiri dari : *achievement* (keberhasilan pelaksanaan), *recognition* (pengakuan), *the work itself* (*pekerjaan itu sendiri*), *responsibilities* (tanggungjawab) dan *advancement* (pengembangan).

#### b. Disiplin

Variabel disiplin (X2) ternyata bertanda positif, ini berarti peningkatan disiplin, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan besarnya koefisien regresi 0,222 mempunyai arti bahwa setiap kenaikan satu unit variabel disiplin akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,222 unit kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel disiplin sebesar 0,222. Ini berarti bahwa variabel disiplin dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,222 dengan asumsi, bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa disiplin secara nyata berkorelasi dengan kinerja pegawai sebesar 22,2 % dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel disiplin (X2) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5 %. Hasil pengujian tersebut diperoleh thitung untuk variabel disiplin sebesar 2,243 ;

sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar  $\pm 1,960$ . Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, karena nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel disiplin tersebut tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien tersebut adalah signifikan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel disiplin berada pada kategori tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2002) mengemukakan bahwa ada 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Demikian pula yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: ancaman, kesejahteraan, ketegasan, partisipasi, tujuan dan kemampuan serta keteladanan pimpinan.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang permasalahan dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda, disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual. Tingginya motivasi akan meningkatkan kinerja yang dicapai pegawai. Disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual. Tingginya disiplin akan meningkatkan kinerja yang dicapai pegawai (Supriati, 2021).

Hasil uji kedua variabel independent yang di uji secara parsial, yang sangat dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual adalah motivasi. Bahwa pada penelitian ini variabel Motivasi secara parsial merupakan faktor berpengaruh nyata terhadap Kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual. Hal

ini didukung oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa dengan motivasi yang baik maka kinerja akan meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustian Oki. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. Universitas Negri Jakarta, 75. [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf)
- Anandita, S. R., Hari, R., & Mahendri, W. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(4), 457-465. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.850>
- Aulia Fitri Tsuraya, & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278. <https://doi.org/10.55606/iupiman.v2i2.1654>
- Fatoni.(2005). Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi cetakan Kelima.Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koesmono, Teman H. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.Vol. 7 No. 2.
- Manullang.(2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Martoyo, Susilo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mathis, Robert. L dan Jackson, John.H. (2002).Human Resource Management, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. S. (2010).Manajemen Personalialia.Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. (2000). Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall.
- Ruspudji Harnanto. (2007). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Santoso, Singgih. (2004). *Buku Latihan SPSS Statistik Multivaria*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono.(2001). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Supriyati, S., & Pangaribuan, B. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PUSKESMAS Rantau Ikil Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Tjala, A. (1989). Faktor Diri dan Lingkungan Kerja dalam Hubungannya dengan Produktivitas Kerja Karyawan Usaha Servis Elektronika di Kotamadya Ujung Pandang. Tesis Program Pascasarjana IKIP Yogyakarta. Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Undang-Undang Nomor 5. (2014). Tentang Aparatur Sipil Negara.