



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>



DOI: <https://doi.org/10.69714/8198sx32>

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN BIMA

Irvan Putra Ananta ^{a*}, Muhammad Badar ^b, Jaenab ^c

^aProdi Manajemen, irvanputraananta.stiebima20@gmail.com Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, NTB

^bProdi Manajemen, badar@gmail.com Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, NTB

^cProdi Manajemen, jaenab84.stiebima@gmail.com Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, NTB

* Korespondensi

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of discipline and work motivation on the performance of employees at the Bima Regency Livestock Service so that it can provide thoughts to the leadership of the Bima Regency Livestock Service. This research is quantitative research. This type of research is associative with the population used in this research, namely all employees at the Bima Regency Animal Husbandry Service, totaling 173 respondents, consisting of 60 employees with PNS status (Civil Servants), 58 SK Honda employees and 55 honorary employees. The sample in this study was 33 employees, 12 civil servant employees, 11 SK Honda employees and 10 honorary employees. The sampling technique in this research used Stratified Random Sampling based on criteria. The research instrument used was a questionnaire with a Likert scale. The analytical tool used in this research uses multiple linear regression analysis using SPSS version 26. The results of this research are: 1) Work discipline has a significant effect on the performance of employees at the Bima Regency Animal Husbandry Service. 2) Work motivation has a significant effect on employee performance at the Bima Regency Livestock Service. 3) Work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance at the Bima Regency Animal Husbandry Service.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima sehingga sebagai masukan pemikiran kepada pimpinan dinas peternakan kabupaten bima. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis Penelitian ini asosiatif dengan Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima sebanyak 173 orang responden, yang terdiri dari 60 pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), 58 orang pegawai SK Honda dan 55 orang honorer. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang pegawai, 12 orang pegawai PNS, 11 orang pegawai SK Honda dan 10 orang pegawai Honorer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Stratified Random Sampling* berdasarkan kriteria, Instrumen Penelitian yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dengan skala likert. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini yaitu: 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima. 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima. 3) Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu yang memiliki peran penting dalam sebuah instansi. Sumber daya manusia (SDM) menjadi tumpuan dalam sebuah instansi, sebab keberhasilan dan kegagalan sebuah instansi sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan sebuah instansi. Oleh karena itu, sebuah instansi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas untuk memperoleh hasil yang berkualitas pula. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia (SDM) dapat diukur dari kinerja pegawai. Pegawai memiliki peranan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan hasil kerja dan tujuan instansi. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam suatu instansi, setiap pegawai seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti disiplin dan motivasi kerja.

Disiplin Kerja merupakan suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku. Menurut Hodges (dalam Tantri 2021) Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam kaitannya dengan pekerjaan, Hodges menambahkan pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan instansi.

Motivasi Kerja merupakan dorongan yang dimiliki seseorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku atau melakukan sesuatu. Menurut Samsuddin (dalam Heriyanti 2022) motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Kinerja Pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah instansi. Kinerja Pegawai sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah instansi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (Anggarwati & Nurchayanto 2020) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang yang melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan adapun permasalahan terkait Disiplin, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima. Permasalahan terkait Disiplin Kerja yaitu masih kurangnya kedisiplinan pegawai untuk mengikuti apel pagi dan kehadiran tepat waktu masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang sering terlambat serta keluar kantor sebelum jam istirahat. Permasalahan terkait Motivasi Kerja yaitu masih adanya pegawai yang kurang memiliki dorongan atau keinginan yang kuat dalam bekerja sehingga menyebabkan pegawai menunda-nunda pekerjaan dan pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu. Permasalahan terkait Kinerja Pegawai yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga pekerjaan sering kali menumpuk menyebabkan hasil pekerjaan tidak maksimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga disiplin kerja sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya sikap disiplin pada pegawai di sebuah instansi maka semua program-program kerja yang direncanakan dapat tercapai sesuai dengan tujuan instansi. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Siswanto (dalam Agustawan 2019) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Indikator Disiplin Kerja menurut Rivai dalam Alfiah (2019) sebagai berikut:

- a. Kehadiran; Merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja; Merupakan bentuk dari kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
- c. Ketaatan pada standar kerja; Yaitu seberapa besar tanggung jawab seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d. Etika berkerja; Merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif mengarahkannya (Saputri & Rizana, 2020). Motivasi kerja menurut Siagian (Rahayu, 2017) adalah sebagai daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi kerja adalah suatu modal untuk menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, tanggung jawab dan keairahan. Motivasi kerja dapat memberi energi untuk menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan kemauan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan. (Gunawan, 2020). Berdasarkan pemaparan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah Suatu upaya yang terdapat di dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku didalam menjalankan tugas dan fungsinya agar mencapai tujuan yang ditargetkan oleh organisasi.

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, *et al* (2013).

- a. Tanggung jawab; Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi kerja; Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Peluang untuk maju; Keinginan untuk mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerja
- d. Pengakuan atas kinerja; Keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rivai (2010) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kuantitas maupun kualitas.

Indikator Kinerja Pegawai Menurut Afandi (2018) sebagai berikut :

2.3.1. Kualitas pekerja

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

2.3.2. Disiplin Kerja

Dalam memperhatikan peran manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan, Dan perlu adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang baik pula.

2.3.3. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

2.3.4. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

2.4 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tantri dan Saluy (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Safiih dan Faisal (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Agustian (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhaningsih & Pangestu (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Heriyanti (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6 Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian Safiih dan Faisal (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga penelitian Agustian (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1:** Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima
- H2:** Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima
- H3:** Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima.

3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2018). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai: Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5; Setuju (S) diberi bobot 4; Netral (N) diberi bobot 3; Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2; Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima sebanyak 173 orang responden, yang terdiri dari 60 pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), 58 orang pegawai SK Honda dan 55 orang honorer.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang pegawai, 12 orang pegawai PNS, 11 orang pegawai

SK Honda dan 10 orang pegawai Honorer dengan menggunakan teknik sampling yang digunakan yaitu, *Stratified Random Sampling*. *Stratified Random Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan strata Sugiyono (2018).

3.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima yang berlokasi di Jln. Soekarno Hatta, Kel. Penatoi, Kec. Mpunda Kota Bima.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu Sugiyono (2018)

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden Sugiyono (2018).

3.5.3 Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan dan laporan- laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan Sugiyono (2018).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Realiabilitas

Uji Realibilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan/dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliable biasanya apabila Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,60 (Cronbach'Alfa $> 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliable atau kurang dapat di percaya.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu uji prasyarat yang dilakukan dan harus dipenuhi dalam persamaan regresi berganda jika dalam suatu penelitian ada lebih dari 2 variabel. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusan normalitas yaitu dengan melihat tabel Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikonearitas. Sebaliknya jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, (2018) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah mode

regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan yang lain, yang bertujuan untuk memeriksa model regresi apakah terdapat disparitas selisih dari residual satu persepsi dengan survey lainnya. Peneliti menggunakan grafik guna menunjukkan pola titik-titik pada scatterplot regression, jika gambar menyebar dalam bentuk tidak jelas dan berada pada sumbu Y dibawah angka 0, maka itu tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali, (2018) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing- masing variabel.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen (kinerja pegawai)
- X1 = Variabel Independen (motivasi kerja)
- X2 = Variabel Independen (iklim organisasi)
- α = Kostanta
- β =KoefisienVariabel e

3.6.5 Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen Sugiyono (2018).

a. Uji Determinasi

Koefisien diterminasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas Sugiyono (2018).

b. Uji t (parsial)

Uji t adalah pengujian signifikasi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi Sugiyono (2018).

c. Uji F (simulat)

Uji F yaitu uji untuk melihat signifikasi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Uji validitas

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid
Disiplin Kerja (X1)	Item 1	0,460	0,300	Valid
	Item 2	0,421	0,300	Valid
	Item 3	0,698	0,300	Valid
	Item 4	0,642	0,300	Valid
	Item 5	0,411	0,300	Valid
	Item 6	0,636	0,300	Valid
	Item 7	0,441	0,300	Valid
	Item 8	0,457	0,300	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja (X1), Mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan dalam kuesioner dalam penelitian ini valid dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 2. Hasil Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid
Motivasi Kerja (X2)	Item 1	0,729	0,300	Valid
	Item 2	0,586	0,300	Valid
	Item 3	0,635	0,300	Valid
	Item 4	0,694	0,300	Valid
	Item 5	0,579	0,300	Valid
	Item 6	0,593	0,300	Valid
	Item 7	0,654	0,300	Valid
	Item 8	0,661	0,300	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas variabel Motivasi Kerja (X2), Mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan dalam kuesioner dalam penelitian ini valid dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 3. Hasil Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,656	0,300	Valid
	Item 2	0,540	0,300	Valid
	Item 3	0,777	0,300	Valid
	Item 4	0,646	0,300	Valid
	Item 5	0,728	0,300	Valid
	Item 6	0,672	0,300	Valid
	Item 7	0,561	0,300	Valid
	Item 8	0,566	0,300	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil pengujian validitas variabel Kinerja Pegawai (Y), Mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan dalam kuesioner dalam penelitian ini valid dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

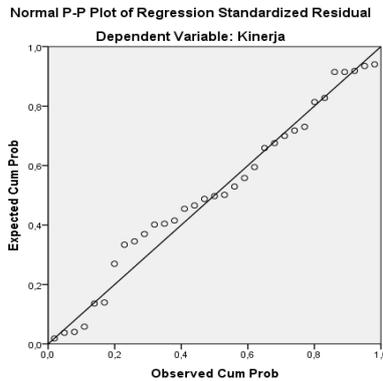
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar	Ket
Disiplin Kerja	0,791	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,793	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,795	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60.

4.2 Uji Asumsi klasik

4.2.1 Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber Data : Hasil Output Spss v.26, 2024

Dari Gambar 1 uji normalitas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

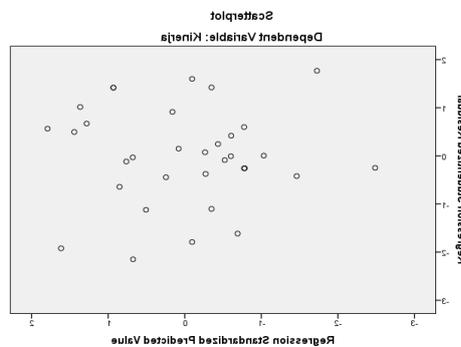
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	5,539	6,158		,899	,376		
1 Disiplin	,402	,157	,165	3,283	,009	,990	1,010
Motivasi	,614	,116	,678	5,269	,000	,990	1,010

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebesar : **Tolerance : 0,990 > 0,10** , **VIF : 1,010 < 10**. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber Data: Hasil Output Spss v.26, 2024

Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.4 Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,713 ^a	,509	,476	2,422	2,405

Sumber Data: Hasil Output Spss v.26, 2024

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 2,405 Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,65 < 2,405 < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Untuk lebih jelasnya nilai Durbin Watson dapat dilihat dari tabel olah data Spss berikut :

Tabel 7. Kriteria Durbin Watson

Kriteria <i>Durbin Watson</i>	Keterangan
$1,65 < DW < 2,35$	Tidak terjadi autokorelasi
$1,21 < DW < 1,65$	Tidak dapat disimpulkan
$2,35 < DW < 2,79$	Tidak dapat disimpulkan
$DW < 1,21$	Terjadi autokorelasi
$DW > 2,79$	Terjadi autokorelasi

Sumber : Sulaiman, 2004:89

Hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 2,405 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.3 Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig. Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Beta	Tolerance
(Constant)	5,539	6,158		,899	,376	
1 Disiplin	,402	,157	,165	3,283	,009	,990
Motivasi	,614	,116	,678	5,269	,000	,990

Sumber Data: Hasil Output Spss v.26, 2024

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,539 + 0,402 X_1 + 0,614 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,539 yang menyatakan jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sama dengan 0, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 5,539
- Koefisien Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,402 berarti peningkatan variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai meningkat 0,402 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,461 berarti peningkatan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar

1 satuan maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,614 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.4 Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 9. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,713 ^a	,509	,476	2,422	2,405

Sumber Data: Hasil Output Spss v.26, 2024

Hasil koefisien korelasi pada penelitian ini di peroleh nilai sebesar 0,713. Untuk mendapatkan membinterprestasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut:

Tabel 10. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koofisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2018

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai besar 0,713 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang Kuat. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,713 yang berarti tingkat hubungan antara variabel pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perternakan Kabupaten Bima Yaitu Memiliki Tingkat Hubungan yang Kuat.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,713 ^a	,509	,476	2,422	2,405

Sumber Data: Hasil Output Spss v.26 diolah 2024

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,509. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 50,9%, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.6 Uji t (parsial)

Tabel 12. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	5,539	6,158		,899	,376		
1 Disiplin	,402	,157	,165	3,283	,009	,990	1,010
Motivasi	,614	,116	,678	5,269	,000	,990	1,010

Sumber Data: Hasil Output Spss v.26, 2024

H1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Kopetensi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,283 dengan nilai t tabel sebesar 1,693 ($3,283 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima. (**H1 Diterima**). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ferdinand (2021) yang menyatakan adanya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan penelitian ini di perkuat oleh Safitriani (2016) adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dikbud Kabupaten Jenepont.

H2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,269 dengan nilai t tabel sebesar 1,693 ($5,269 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima. (**H2 Diterima**). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putry (2021) yang menyatakan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dan penelitian ini di perkuat oleh Muhammad Rizal (2022) adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

4.7 Uji F (Simultan)

Tabel 13. Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182,147	2	91,074	15,521	,000 ^b
Residual	176,034	30	5,868		
Total	358,182	32			

Sumber Data: Hasil Output Spss v.26, 2024

Berdasarkan tabel 13. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F-hitung 15,521 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{tabel} :

$df_1: 3 - 1 = 2$, $df_2: 33 - 3 = 30$ pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 2,911.

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $15,521 > 2,911$ F_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima. (**H3 Diterima**). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustiana(2019) yang menyatakan adanya pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dan penelitian ini di perkuat oleh Afrilia (2023) adanya pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai UMKM Kota Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan kabupaten bima. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan kabupaten bima. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan kabupaten bima.

Saran

- Pimpinan organisasi terus meningkatkan disiplin dan motivasi dan Kinerja Pegawai sehingga pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.
- Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustian, Oki. (2019) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara. (Anggarwati & Nurcahyanto, 2020), *Manajemen sumber daya manusia istansi, Bandung : Remaja Rosdakarya*
- [3] Anugrah, Suharto, Balqish. (2019) *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis volume XI, Nomor 2*
- [4] Ghozali, I. . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Heriyanti, Fajar Apriani, & Santi Rande 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenagakerja Kota Samarinda*. *EJournal Administrasi Publik Volume 9, Nomor 4*
- [6] Handoko, (2000;205) *Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhdap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing jakarta)*
- [7] Muhammad Rizal (2022) *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo*.
- [8] Purnawati, Retno Umami (2016) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar*. Makassar: UIN Alaudin Makassar.
- [9] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Safiih, Abdul Rahman & Faisal, Ade (2023) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan*. *Jurnal Ilmiah Publika Volume 11, Nomor 1*.
- [11] Sari, Ririn Nur Indah & Hadijah, Hady Siti (2016) *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 1 No.*
- [12] Siswanto, (Agustiawan 2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Notaris Panam*.
- [13] Safitriani (2016) *adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dikbud Kabupaten Jenepont*.
- [14] Tantri, Diat & Saluy, Ahmad Badawi. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Aneka Kacang Dan Umbi Serta Direktorat Pasca Panen Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian*. *Jakarta: Artikel Jurnal Ilmiah Manajemen, Jurnal Indikator: Vol 5, No 2*
- [15] Veithzal dan Basri, 2005. *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan & Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [16] Wulandari, Ainun (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima*. Kota Bima : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima.