



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima

Safira Safira

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Khairul Amar

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: safira.stiebima19@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on the work performance of employees of the Bima District Social Service. This type of research is associative. The research instrument used in this study was a questionnaire with a Likert scale. The population used in this study were all employees who worked at the Bima Regency Social Service Office with a total of 73 employees and a total sample of 37 civil servants. Data collection techniques used in this study were observation, questionnaires, interviews and literature study. The data analysis technique used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient, determination test, t test and f test. The results of the study show that partially or simultaneously the variables of work discipline and work motivation have a significant positive effect on the work performance of the employees of the Bima District Social Service.*

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Work Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima dengan jumlah 73 orang pegawai dan jumlah sampel sebanyak 37 pegawai negeri. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja.

LATAR BELAKANG

Setiap instansi atau perusahaan di dalam menjalankan usahanya tidak dapat melepaskan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektifitas karyawan dan organisasi. Penentu paling penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 30, 2023; Accepted Agustus 16, 2023

* Safira Safira, safira.stiebima19@gmail.com

menghadapi berbagai tuntutan zaman dimana sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya yang bermutu bukan hanya pandai tetapi juga harus memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan rencana yang ada serta dapat mencapai tujuan organisasi. Hasibuan, (2014).

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan hasil kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang terpenting bagi perusahaan atau instansi, karena mereka mempunyai tujuan. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya (Rivai, 2015).

Disiplin dalam suatu organisasi merupakan satu masalah penting yang di hadapi dalam menyelenggarakan tugas pekerjaan setiap pegawai. Hal ini di sebabkan karena tingkat pemahaman terhadap tugas dan kewajiban maupun tentang peraturan yang harus di patuhi, dengan di tetapkannya peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dimana PNS harus berusaha memahami peraturan tersebut agar dapat menjadikannya sebaga pedoman dalam melaksanakan disiplin pegawai, selain itu disiplin juga sangat dipengaruhi oleh motivasi dari seseorang.

Timbulnya motivasi di pengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini di sebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja.

Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai untuk mengetahui prestasi kerja pegawainya selama periode waktu tertentu, apabila terjadi peningkatan atau bahkan terjadi sebaliknya. Mangkunegara (2015) menyatka penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Terlihat dari kenyataan yang terjadi di lapangan, bahwa terdapat pegawai yang tidak disiplin untuk tepat waktu saat jam masuk dan pulang kantor, dan masih ada

beberapa kelemahan yang di tunjukan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya seperti masih adanya pegawai yan ngobrol dan santai pada saat jam kerja karna kurangnya pengawasan kerja dari pimpinan, juga penyelesaian pekerjaan yang kurang efektif dan efisien misalnya pemberian pelayanan yang lambat dan tidak memuaskan seperti pembuatan laporan, surat-surat dinas sehingga mengharuskan pegawai yang bersangkutan mengulang atau menyelesaikan pekerjaan tersebut sampai sesuai dengan yang sebenarnya. sehingga hal ini berdampak pada semakin lambatnya waktu yang di butuhkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan maupun pemberian pelayanan. Akantetapi tidak sedikit pula pegawai yang bekerja dengan penuh kesadaran dan disiplin yang tinggi serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang di harapkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti mengfokuskan penelitian pada pegawai kantor Dinas Sosial Kabupatem Bima yang beralamat di Jl. Sudirman tempat di mana penelitian ini di lakukan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok, masyarakat dan juga membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang sosial dan tugas pembantuan yang di berikan kepada daerah. Dengan banyaknya pekerjaan yang di berikan, pegawai tentunya membutuhkan dorongan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dan dapat berprestasi serta berkontribusi positif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengangkat judul “pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima”

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat di identifikasikan permasalahan sebaga berikut:

1. Masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu saat jam masuk dan jam pulang kantor.
2. masih adanya beberapa pegawai yan ngobrol dan santai pada saat jam kerja karna kurangnya pengawasan kerja dari pimpinan.
3. Penyelesaian pekerjaan yang kurang efektif dan efisien misalnya pemberian pelayanan yang lambat dan tidak memuaskan seperti pembuatan laporan, pembuatan surat-surat dinas dan lain-lain.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kab.Bima
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kab.Bima
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kab.Bima

KAJIAN TEORITIS

Disiplin kerja

Menurut rivai (2019) disiplin kerja merupakan suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya.hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat di ketahui melalui idikator-indikator yang ada pada disiplin kerja. Menurut mangkunegara dan octorent (2015) disiplin kerja dapat di ukur dengan indikator sebagai berikut :

1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja

Merupakan aturan waktu datang dan mulai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku di setiap instansi atau perusahaan.

2) Ketepatan jam pulang kerumah

Merupakan aturan waktu pulang kerja sesuai dengan aturan yang berlaku di setiap instansi atau perusahaan.

3) Kepatuhan kepada peraturan yang berlaku

Mengacu pada kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan, aturan, dan prosedur yang menentukan aturan yang harus diikuti selama operasinya

4) Penggunaan seragam kerja yang telah di tentukan

Penggunaan seragam kerja Merupakan salah satu identitas perusahaan agar lebih mudah di kenal masyarakat.

5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

merupakan suatu kewajiban yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya.

Motivasi kerja

Menurut samsudin (2015) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang di dapatkan. Menurut sunyoto (2015) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Hasibuan dalam hendri herman (2017) indikator motivasi kerja antara lain:

1) Kondisi kerja

Merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja. Sedangkan budaya kerja merupakan cara atau perilaku karyawan dalam bekerja yang ditetapkan perusahaan.

2) Perencanaan kerja

Merupakan suatu proses untuk mempersiapkan usaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara sistematis dan logis, sampai pekerjaan tersebut telah selesai

dan membuahkan hasil yang diharapkan perusahaan. Yang secara kongkritnya adalah rencana kerja.

3) Instruksi kerja

Instruksi Kerja (IK) adalah sekumpulan langkah yang dilakukan seseorang guna menyelesaikan pekerjaan secara aman dan lengkap. IK ini perlu dibuat untuk mendampingi Standard Operating Procedures (SOP).

4) Pengawasan kerja

pengawasan kerja adalah suatu proses kegiatan pimpinan yang sistematis untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik

5) Penghargaan

merupakan suatu tanda apresiasi dari instansi atau perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga, karena dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif

Prestasi kerja

Menurut rivai (2013)) Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang di harapkan oleh instansi atau perusahaan dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan, perusahaan sehingga tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melawan hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut mangkunegara (2017) indikator dari prestasi kerja adalah:

1) Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu di perhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat di selesaikan.

2) Kualitas kerja

Mutu dari hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang telah di tetapkan.biasanya di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keersihan hasil kerja.

3) Kerja sama

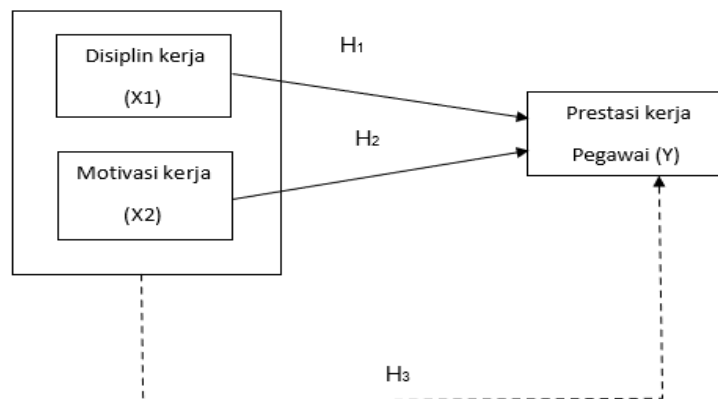
Keampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas

4) Inisiatif

Bersemangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Hipotesis Penelitian

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka peneliti menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antar variabel penelitian, Kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



Bagan 1. Kerangka berpikir

Keterangan :

- > : Hubungan secara parsial
- - - - -> : Hubungan secara simultan

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terkait.

1. Adapun variabel terkait (*dependen variable*) adalah variabel yang di pengaruhi atau di sebabkan oleh variabel lain atau yang di beri simbol (Y), prestasi kerja pegawai.

2. Variabel bebas (*independen variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau di beri simbol (X), yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2).

Dari kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis parsial

H₀₁ = Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H_{a1} = Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H₀₂ = Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

H_{a2} = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Hipotesis simultan

H₀₃ = disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

H_{a3} = disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2019). Jadi dalam penelitian ini peneliti ingin mencari hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas sosial Kabupaten Bima

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *likert*. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat di berikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (sugiyono, 2019)

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima sebanyak 73 orang yang terdiri atas 37 orang PNS,17 orang pegawai honorer, dan 19 orang tenaga penunjang utama (TPU).

Sampel

Adapun tehnik sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Pertimbangan peneliti menggunakan purposive sampling adalah (1) Untuk memudahkan peneliti dalam proses pengambilan sampel; dan (2) Peneliti hanya meneliti Pegawai Negeri Sipil maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Bima yang berjumlah 37 orang.

Lokasi Penelitian

Obyek penelitian ini berlokasi di Dinas Sosial Kabupaten Bima yang beralamat di Jl. Sudirman Kompleks Kantor Bupati Bima Kec. Woha Kab. Bima NTB

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan factor layak yang didukung melalui wawancara.

2. Kuesioner

Kuesioner/Angket yaitu berupa daftar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data serta informasi dan dibutuhkan.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengambilam data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan

permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

4. Studi pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2016). Studi pustaka yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah mencari jurnal-jurnal terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sehingga menjadi landasan mendukung penyusunan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan adalah aplikasi SPSS adapun yang diuji adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian Sugiyono (2012). dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. hasil nilai corrected item total correlatio >0.30 = valid
2. hasil nilai corrected item total correlation <0.30 = tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrumen dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai cronbach's alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya di bawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (azwar, 2016). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha $\geq 0,6$.

3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang di lakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linier *ordinary least square* (OLS) terdapat maalah-masalah asumsi klasik terdapat beberapa asumsi yang harus di penuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan multipliner regression sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang di teliti. Asumsi tersebut di antaranya :

a. Uji Normaliats

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Data dapat dikatakan normal apabila hasil uji menunjukkan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian tersebut berdistribusi normal, begitupun sebaliknya (Ghoali, 2018).

b. Uji multikolinearitas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2018).

c. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Kriteria yang diberlakukan untuk menjadi patokan yaitu (1) Bila $d < d_L$ berarti ada korelasi yang positif; (2) Bila $d_L \leq d \leq d_U$ berarti tidak dapat diambil kesimpulan apa-apa; (3) Bila $d_U \leq d \leq 4-d_U$ berarti ada korelasi yang positif maupun negatif; (4) Bila $4-d_U \leq d \leq 4-d_L$ berarti tidak dapat diambil kesimpulan apa-apa; dan (5) Bila $d > 4-d_L$ berarti ada korelasi yang negatif (Ghozali, 2018).

4. Regresi linear berganda.

Menurut Sugiyono (2019) analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan. Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan:

- Y = variable bebas
- a = konstanta (intersept)
- bX_1 = disiplin kerja X_1
- bX_2 = motivasi kerja X_2

5. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Interpretasi terhadap koefisien korelasi disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

6. Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

7. Uji parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n - K - 1$ diperoleh nilai t_{tabel} kemudian nilai t_{tabel} dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sehingga diketahui pengaruhnya, dengan kriteria pengujian yaitu: (1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan; (2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi < 0.05 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Ghozali, 2018).

8. Uji simultan (Uji F)

Uji f memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% distribusi F dengan derajat kebebasan ($\alpha; K-1, n-K-1$) diperoleh nilai f_{tabel} kemudian nilai f_{tabel} dibandingkan dengan nilai f_{hitung} yang diperoleh sehingga diketahui pengaruhnya, dengan kriteria pengujian yaitu: (1) $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan; (2) $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau signifikansi < 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 26, diperoleh table berikut:

Tabel 1. Uji validita data disiplin kerja (X1)

variabel disiplin kerja (X1)	R hitung	Nilai batas	Keterangan
1	0,727	0,300	Valid
2	0,831	0,300	Valid
3	0,618	0,300	Valid
4	0,671	0,300	Valid
5	0,665	0,300	Valid
6	0,521	0,300	Valid
7	0,804	0,300	Valid
8	0,638	0,300	Valid
9	0,771	0,300	Valid
10	0,754	0,300	Valid

Sumber :Data penelitian diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas , hasil pengujian validitas variabel disiplin kerja (X1), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat di nyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian valid dan bisa di lanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 2. Uji validitas data variabel motivasi kerja (X2)

variabel motivasi kerja (X2)	R hitung	Nilai batas	Keterangan
1	0,474	0,300	Valid
2	0,688	0,300	Valid
3	0,528	0,300	Valid
4	0,708	0,300	Valid
5	0,681	0,300	Valid
6	0,784	0,300	Valid
7	0,804	0,300	Valid
8	0,570	0,300	Valid
9	0,728	0,300	Valid
10	0,588	0,300	Valid

Sumber :Data penelitian diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas , hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja (X2), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat di nyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian valid dan bisa di lanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 3. Uji validitas data variabel prestasi kerja (Y)

variabel prestasi kerja (Y)	R hitung	Nilai batas	Keterangan
1	0,681	0,300	Valid
2	0,715	0,300	Valid
3	0,736	0,300	Valid
4	0,698	0,300	Valid
5	0,570	0,300	Valid
6	0,759	0,300	Valid
7	0,656	0,300	Valid
8	0,743	0,300	Valid

Sumber :Data penelitian diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas , hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja (X2), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat di nyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian valid dan bisa di lanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

2. Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 26, di peroleh tabel berikut :

Tabel 4.uji realibilitas

variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	0,887	Reliabel
Motivasi kerja	0,851	Reliabel
Prestasi kerja	0,843	Reliabel

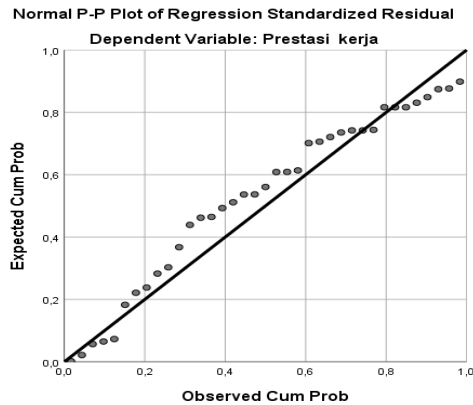
Sumber :Data penelitian diolah, 2023

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan paa variabel disiplin kerja (X1) motivasi kerja (X2) dan prestasi kerja (Y) dapat di nyatakan reliable karna nilai *Cronbach's Alpha* yang di dapt sudah mencapai atau lebih dari standar yang di tetapkan yaitu 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 26, di peroleh tabel berikut :

a. Uji normalitas



Sumber Data : Data Primer Di Olah Spss 26, 2023.

Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik normal *p-p regression standardizer residual* menggambaran penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang di gunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,73844841
Most Extreme Differences	Absolute	,140
	Positive	,095
	Negative	-,140
Test Statistic		,140
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165 ^c

Sumber :Data penelitian diolah, 2023

Dari tabel 5. Di atas dengan menggunakan Uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* di peroleh nilai *asymp , sig. (2tailed) = 0,065*. Karena probabilitas sig. Lebih besar daripada taraf uji penelitian ($0,065 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Tabel 6. Uji multikolinearitas

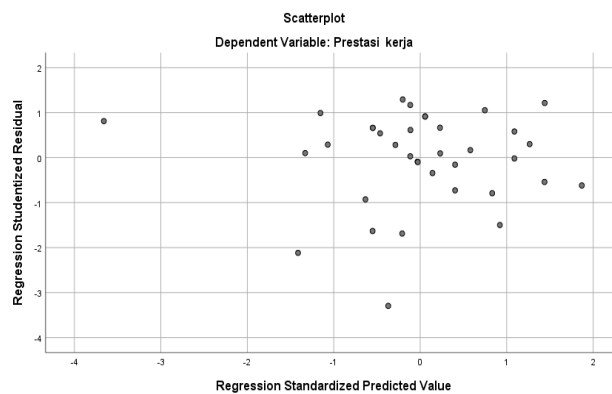
model	Variabel	Tolarance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin kerja	0,501	1.995
	Motivasi kerja	0,501	1.995

Sumber :Data penelitian diolah, 2023

Dari tabel 6 di atas, di peroleh masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* 0,501 dan VIF 1,995. Karena nilai *tolerance* lebih besar dari persyaratan ($0,501 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($1,995 < 10$), maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

c. Uji heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam mode regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat di lihat pada gambar 2 berikut :



Gambar 2. Uji Heterokedasitas

Sumber :Data penelitian diolah, 2023

Dari hasil uji heterokedasitas di atas di temukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedasitas. Hal ini terlihat pada uji *scatterplot* di mana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah nilai 0 sumbu Y sehingga di simpulkan tidak terjadi heterokedasitas.

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji *durbin watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut

Tabel 7. Uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,827 ^a	0,684	0,666	1,78885	1,758

Sumber :Data penelitian diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 8 diatas diketahui nilai *durbin-watson* sebesar 1,758 dengan jumlah sampel 37 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k) lebih besar dari batas atas (du) yakni, 1,6000 dan kurang dari (4-du), 4-1,6000 = 2,400 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Dari perhitungan menggunakan SPSS 26, tentang pengaruh variabel disiplin kerja(X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap prestasi kerja (Y) maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut.

Tabel 8. Uji regresi linear berganda

Model	unstandardizer coefficient		standardizer coefficient	t	sig
	B	Std.error	Beta		
1 (constant)	4,957	3,193		1,552	130
disiplin kerja	0,223	0,093	0,325	2,391	000
motivasi kerja	0,441	0,106	0,565	4,15	000

Sumber: Data Penelitian diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 analisis regresi linear berganda diatas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,957 + 0,223X_1 + 0,441X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel 8 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai a sebesar 4,957 merupakan konstanta atau koefisien saat variabel prestasi kerja belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel disiplin kerja (X₁) dan prestasi

kerja (X_2) jika variabel independen tidak ada maka variabel prestasi kerja (Y) tidak mengalami perubahan.

- a. B1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,0223 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) Mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja sebesar 0,0223 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.
- b. B2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,0441 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) Mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja sebesar 0,0441 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

5. Uji Korelasi Berganda

Dari perhitungan menggunakan SPSS 26, maka diperoleh nilai korelasi pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Uji korelasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	0,684	0,666	1,78885

Sumber: Data penelitian diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9. Diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,827, artinya tingkat keeratan hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja kuat 0,827.

6. Koefisien Determinasi

Dari tabel di atas 9. Diatas, diperoleh nilai koefisien R Square sebesar 0,684 atau 68,4% artinya 68,4% perubahan disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji t

Dari perhitungan menggunakan Spss 26, maka diperoleh nilai korelasi pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.957	3.193		5.615	.049
DK	0.223	0.093	.325	2,391	0.000
MK	0.441	0.106	.565	4,15	0.000

Sumber: Data penelitian diolah, 2023

a. Variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja .

Sesuai dengan tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,215 > t_{tabel} 2,032$ maka H_{O1} di tolak dan H_{a1} di terima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Hasrudin Tanjung (2015), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan

b. Variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Sesuai dengan tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 7,743 > t_{tabel} 2,032$ maka H_{O2} di tolak dan H_{a2} di terima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Sylvia indra loana (2014) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.AXA Financial indonesia. Dan juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh jouita pattynama(2016) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara.

8. Uji f

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 26, di peroleh tabel berikut :

Tabel 11. Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,012	2	118,006	36,877	,000 ^b
	Residual	108,799	34	3,200		
	Total	344,811	36			

Sumber: Data penelitian diolah, 2023

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 36,877 > f_{tabel} 3,28$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, dapat ditarik beberapa hal yaitu : (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas sosial kabupaten bima. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas sosial kabupaten bima. (3) Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas sosial kabupaten bima.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, dapat disarankan beberapa hal yaitu : (1) Diharapkan pegawai dinas sosial lebih disiplin supaya dapat menjadi pedoman dan contoh yang baik agar mengarahkannya pada peningkatan prestasi kerja. (2) Diharapkan pegawai dinas sosial kabupaten bima agar selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi kerja dan pimpinan lebih aktif dalam melakukan pengawasan agar pegawai lebih bertanggung jawab dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. (3) Bagi peneliti selanjutnya di sarankan agar mengembangkan lebih banyak variabel-variabel lain, sehingga dapat di gunakan sebagai sumber bahan referensi.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelimabelas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasrudy, T. (2015). "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas sosial dan tenaga kerja kota medan". Vol 15, no 10, april 2015.
- Herman, H. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam. 5.
- Juliandi Azuar, & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*. Cetakan Pertama, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Maharani, Rahmawati (2010). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor*. Vol I, No 3, Desember 2010.
- Pattynama, J., agusta (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di badan perpustakaan provinsi sulawesi utara. Vol 4, no 1, maret 2016.
- Peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil. LN.2021/No.202, TLN No.6718, jdih.setneg.go.id : 34 hlm.
- Permatasari, J., Mayowan (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal administrasi bisnis*. Vol 25, No 1, agustus 2015.
- Ramadan, T. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Abadi lestari jakarta. *Jurnal ekonomi efektif*. Vol 5, No 2, januari 2023.
- Rivai, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Samsudin, salidi.(2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.cetakan ke1Bandung : Pustaka Setia.
- Sherlie, hikmah. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT benwin indonesia di kota batam. Vol 5, no 1, februari 2020.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen(Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi)*. Edisi Keenam.Bandung: CV Alfabeta.