

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bima

KARTIKA CANDRA¹, MAWAR HIDAYANTI², MULYADIN³

¹²³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

kartikacandra.stiebima21@gmail.com¹, mawarh.stiebima@gmail.com², yadinmulyadin19@gmail.com³

Published : July , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bima. Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, khususnya dalam sektor pelayanan publik. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan dan prosedur kerja, sedangkan motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat dan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai yang dipilih sebagai sampel. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan motivasi kerja yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan dan motivasi kerja sangat penting untuk mendukung tercapainya kinerja optimal pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bima. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu menerapkan strategi yang dapat memperkuat disiplin serta memberikan dorongan motivasional, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, kualitas pelayanan publik yang diberikan dapat lebih optimal dan sesuai dengan harapan masyarakat.

Kata Kunci: Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai, Kementerian Agama, Kabupaten Bima

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Bima Regency. Employee performance is a crucial aspect in determining the effectiveness and efficiency of government tasks, especially in the public service sector. Work discipline reflects the extent to which employees comply with rules and work procedures, while work motivation plays a role in encouraging employees' enthusiasm and initiative in completing tasks. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to a selected sample of employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression techniques to examine the influence of independent variables on the dependent variable. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, work motivation also shows a positive and significant influence. Simultaneously, both variables make a substantial contribution to improving employee performance. These findings indicate that enhancing discipline and motivation is essential to support the achievement of optimal employee performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Bima Regency. Therefore, management needs to implement strategies that strengthen discipline and provide motivational support, such as recognition, career development, and the creation of a conducive work environment. In this way, the quality of public services provided can be more optimal and aligned with community expectations.

Keywords: *Work discipline, work motivation, employee performance, Ministry of Religious Affairs, Bima Regency*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

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 (Sukmawati Anita et al., 2024). 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 (Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021). Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2017), 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 (Ardilla Koto et al., 2024). 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 (Wahyuni, 2017). Menurut Hodges (Saluy, 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 adalah rangsangan keinginan dan pendorong kemauan seseorang untuk bekerja, karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Pratiwi & Fadli, 2024). Menurut Samsuddin (Jufrizen, 2021) motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bima merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam mengelola dan memfasilitasi urusan keagamaan di wilayah Kabupaten Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Sebagai perpanjangan tangan dari Kementerian Agama Republik Indonesia, kantor ini memiliki berbagai tugas dan fungsi yang berkaitan dengan penyelenggaraan urusan agama, termasuk pendidikan, keagamaan, sosial, dan kegiatan keagamaan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bima memiliki fungsi yang sangat penting dalam pengelolaan dan pelayanan keagamaan kepada masyarakat. Melalui berbagai program, layanan, dan kebijakan, kantor ini berupaya untuk menjaga kehidupan beragama yang aman dan harmonis di Kabupaten Bima, serta mendukung pengembangan kualitas pendidikan agama dan pelayanan keagamaan lainnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti terdapat fenomena permasalahan terkait Disiplin Kerja yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan seringkali tidak sesuai yang direncanakan yang dapat menurunkan mutu/kualitas pekerjaan belum maksimal. Permasalahan yang berkaitan dengan Motivasi Kerja yaitu masih ada beberapa pegawai memiliki kemampuan atau kecakapan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga seringkali terjadi perdebatan baik ketika pengambilan keputusan maupun menyelesaikan pekerjaan lainnya didalam kantor maupun diluar kantor. Permasalahan terkait kinerja yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyesuaikan waktu kehadirannya sehingga mengakibatkan pekerjaan menjadi kurang efektif. Fenomena permasalahan tersebut mendasari peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bima”.

METODE

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Bima.

B. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati (Sugiyono, 2019). Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Netral (N) diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang dimiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian penelitian, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Bima dengan jumlah pegawai sebanyak 77 orang. Yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) 49 orang sedangkan honorer 18 orang serta yang lolos pegawai pemerintah perjanjian kerja (P3K) sebanyak 10 orang.

Sampel dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling, dengan penelitian ini difokuskan pada (Aparatur Sipil Negara) ASN sebagai responden sebanyak 49 dan perjanjian kerja (P3K) sebanyak 10 orang pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Bima.

D. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kementerian Agama Kabupaten Bima yang berlokasi di Jln.Garuda, Kel. Lewirato Kec. Mpunda, Kota Bima.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

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, 2019).

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik penumpulan data dengan cara penelitian memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh (Sugiyono, 2019).

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelahan terhadap buku-buku, literature-literature, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungan dengan masalah yang dipecahkan (Sugiyono, 2019).

F. TEKNIK ANALISIS DATA

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 kolerasi antaran butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Realibilitas

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

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 Ghazali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengambilan keputusan normalitas yaitu dengan melihat tabel Kolmogorov-smirnov. Sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Menurut Ghazali (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 multikolinearitas. 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 Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model 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 heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

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).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi 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 (disiplin kerja)

X1 = Variabel Independen (motivasi kerja)

X2 = Variabel Independen (kinerja pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien Variabel

e = Standar Error

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, 2019).

6. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2019).

7. Uji t

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2019).

H0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

8. Uji F

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

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL DAN PEMBAHASAN ANALISA DATA

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,731	0,300	Valid
	X1.2	0,747	0,300	Valid
	X1.3	0,700	0,300	Valid
	X1.4	0,753	0,300	Valid
	X1.5	0,747	0,300	Valid
	X1.6	0,668	0,300	Valid
	X1.7	0,646	0,300	Valid
	X1.8	0,657	0,300	Valid
	X1.9	0,731	0,300	Valid
	X1.10	0,689	0,300	Valid
	X1.11	0,651	0,300	Valid
	X1.12	0,689	0,300	Valid
	X2.1	0,748	0,300	Valid
	X2.2	0,769	0,300	Valid
	X2.3	0,497	0,300	Valid
	X2.4	0,412	0,300	Valid
	X2.5	0,603	0,300	Valid
	X2.6	0,340	0,300	Valid
	X2.7	0,455	0,300	Valid

Motivasi Kerja (X2)	X2.8	0,603	0,300	Valid
	X2.9	0,780	0,300	Valid
	X2.10	0,361	0,300	Valid
	X2.11	0,800	0,300	Valid
	X2.12	0,698	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,819	0,300	Valid
	Y2	0,367	0,300	Valid
	Y3	0,819	0,300	Valid
	Y4	0,840	0,300	Valid
	Y5	0,502	0,300	Valid
	Y6	0,079	0,300	Valid
	Y7	0,807	0,300	Valid
	Y8	0,634	0,300	Valid
	Y9	0,777	0,300	Valid
	Y10	0,895	0,300	Valid
	Y11	0,892	0,300	Valid
	Y12	0,870	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil uji validitas variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan Kinerja pegawai diperoleh nilai r hitung $> 0,300$ sehingga pernyataan koesoner pada penelitian ini dapat dikatakn valid.

2. Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Ui Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja	12	0,891	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	12	0,840	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	12	0,892	0,600	Reliabel

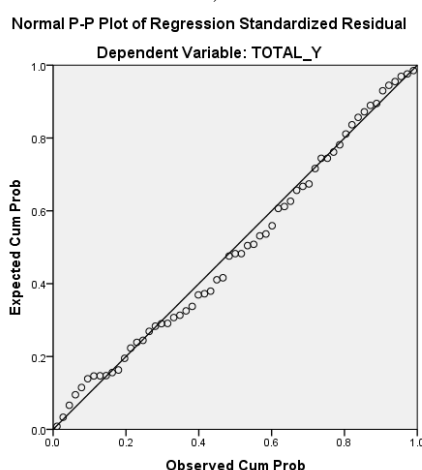
(Sumber data spss Versi,25)

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan Realibel pada cronbach's s Alpha $> 0,600$. Hasil pengujian reabilitas ini menunjukan bahwa pernyataan koesoner dalam penelitian ini reliabel.

3. Uji Asumai Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas tidak terdapat gejala normalitas. Dan uji normalitas diperkuat dengan uji kolmogorov smimov sebagai berikut.

Table 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.23596317
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.050
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 3 di atas, terlihat bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

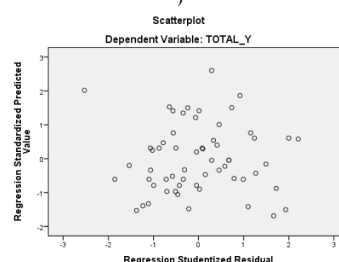
Table 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
Disiplin Kerja	.966	1.035
Motivasi Kerja	.966	1.035

Berdasarkan tabel 4 uji multikolinearitas di atas , jika nilai tolerance $0,966 > 0,100$ dan nilai VIF $1.035 < 10,00x$. Maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisistas



Berdasarkan gambar 2. uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Autokorelasi

Table 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.368	.345	5.54459	2.215

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dari tabel 5 diatas dapat terlihat bahwa nilai Durbin-Wiston sebesar 2,215. Untuk menentukan nilai tabel Durbin-Wiston dapat dilihat berdasarkan tabel DW dengan tingkat kekeliruan 5% untuk variabel (k)=2 dan jumlah sampel (n)=59. Berarti nilai DW terletak di antara $du < dw < 4-du$ ($1.613 < 2.215 < 2.386$) maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Untuk lebih jelasnya hasil interpretasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Interpretasi Durbin-Watson (DW):

Kondisi	Kesimpulan
$DW < dL$	Terdapat autokorelasi positif
$dL < DW < dU$	Tidak dapat disimpulkan
$dU < DW < (4 - dU)$	Tidak terdapat autokorelasi
$(4 - dU) < DW < (4 - dL)$	Tidak dapat disimpulkan
$DW > (4 - dL)$	Terdapat autokorelasi negatif

4. Regresi Linear Berganda

Table 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.366	4.909		1.704	.094
	TOTAL_X1	.361	.100	.391	3.622	.001
	TOTAL_X2	.414	.113	.397	3.675	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 8.366 + 0,361 X1 + 0,414 X2$$

- Konstantan = a = 8.366 dapat diartikan apabila variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai sebesar 8.366.
- Koefisien variable = b1 = 0,361 dapat diartikan setiap perubahan variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Bima akan naik sebesar 0,361.
- Koefisien variable = b2 = 0,414 artinya jika motivasi kerja naik sebesar 1% dimana motivasi kerja konstan maka kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Bima akan naik sebesar 0,414.

5. Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

a. Koefisien Korelasi

Table 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.368	.345	5.54459	2.215

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan Tabel 9 nilai koefisien kolerasi berganda yaitu sebesar 0,607. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat, untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 9. Interval Kofisien Korelasi	
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0199	Sangat Sedang
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2016

b. Uji Determinasi

Berdasarkan Tabel 8 nilai determinasi yaitu sebesar 0,368 atau 36,8% sedangkan sisanya 63,2% Artinya didiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Bima yaitu sebesar 36,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

6. Hasil Uji t

table 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.366	4.909		1.704	.094
	TOTAL_X1	.361	.100	.391	3.622	.001
	TOTAL_X2	.414	.113	.397	3.675	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bima

Berdasarkan tabel 11 di atas, diketahui untuk disiplin kerja nilai t hitung sebesar 3.622 > t tabel 2,035 dengan signifikansi sebesar 0,01 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bima Diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmat (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kementrian Agama Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 11 diatas nilai t hitung iklim organisasi sebesar $3.675 > t$ tabel 2,035 dengan nilai singinifikasi $0,001 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Bima diterima. (H2 Diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2021), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementrian Agama Kabupaten Bima.

7. Hasil Uji F

Table 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1002.147	2	501.073	16.299	.000 ^b
	Residual	1721.582	56	30.743		
	Total	2723.729	58			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja sebesar $16.299 > f$ tabel 3,26 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Bima (H3 Diterima).

Penelitian yang dilakukan oleh Sadat, Handayani, & Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Bima.
- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Bima.
- Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Bima.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 53(9), 1689–1699.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Teori)*. 01, 1–23.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanaf Publishing.
- Afandi, P. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45–52.
- Ardilla Koto, M., Syahputra, E., & Ramadhani, R. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 33–40.
- Bagudek Tumanggor, A., & Rosita Manawari Girsang, D. (2021). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 66–75.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Disiplin dan kinerja pegawai dalam organisasi*. Bumi Aksara.
- Hamdiah, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Negara*, 11(1), 22–30.
- Jufrizen. (2021). Motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 88–97.
- Kaunang, F. (2019). Disiplin kerja dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 99–108.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Maruli, H. (2020). Motivasi kerja dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(3), 120–128.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management (13th ed.)*. South-Western Cengage Learning.
- Nanik, I. (2024). Analisis kinerja dan faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 10(1), 55–63.
- Pancassati, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 87–95.
- Pratiwi, R., & Fadli, M. (2024). Motivasi kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 6(1), 15–23.

- Rohmat, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 44–50.
- Robin, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 20–35.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sadat, A., Handayani, L., & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 8(2), 101–110.
- Saluy, A. B. (2021). *Perilaku organisasi: Teori dan aplikasi*. Mitra Wacana Media.
- Samsuddin, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Siregar, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 5(2), 78–86.
- Sitorus, H. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 7(1), 33–41.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawati Anita, R., Suhendra, T., & Maulana, I. (2024). Peran SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Sains dan Manajemen*, 12(1), 11–20.
- Wahyuni, S. (2017). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 64–72.
- Wahyuni, R. (2020). Motivasi kerja dan kinerja pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 21–30.
- Zebua, L. R., Simanjuntak, M., & Siahaan, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(1), 56–64.