

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI KASUS DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN KABUPATEN MINAHASA TENGGARA)

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL SERVANTS (CASE STUDY AT DEPARTMENT OF COMMUNICATION, INFORMATICS, STATISTICS AND CODING SOUTHEAST MINAHASA REGENCY)

Oleh:

Driklen N.M Pondaag¹

Victor P.K. Lengkong²

Regina Trifena Saerang³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹driklen.pondaag01@gmail.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara, yang berjumlah 32 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini yaitu 32 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis *PLS-SEM*. Analisis yang digunakan meliputi *outer model* dan *inner model*. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja ASN

Abstract: *The purpose of this study is to determine the influence of motivation and work discipline toward ASN performance at Department of Communication, Informatics, Statistics and Coding Southeast Minahasa Regency. The populations in this study were ASN at at Department of Communication, Informatics, Statistics and Coding Southeast Minahasa Regency, totaling 32 people. The sample size in this study 32 respondents. The research method using Partial Least Square (PLS)-SEM. The analysis used included the research outer model and inner model with this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the motivation had a significant positive influence on ASN performance, and work discipline had a significant positive influence on ASN performance. Motivation and work discipline simultaneously influence ASN performance at Department of Communication, Informatics, Statistics and Coding Southeast Minahasa Regency.*

Keywords: *Motivation, Work Discipline, ASN Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan atau instansi. Oleh karena itu agar sumber daya manusia dapat menjadi masukan yang akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi maupun perusahaan, maka diperlukan suatu manajemen dan setiap tugas akan dapat berhasil dengan baik tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaksana kegiatan dalam suatu perusahaan atau instansi. Menyadari pentingnya sumber daya manusia, sebuah perusahaan harus memperhatikan kebutuhan yang berbeda dari setiap pegawai. Karena pegawai pada dasarnya merupakan penggerak utama dalam segala aktivitas perusahaan. Perusahaan yang sedang berkembang akan selalu

memikirkan pekerjaan yang efektif dan efisien agar mudah dikontrol dan dinilai sehingga memudahkan dalam mendefinisikan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Hal yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja, dalam meningkatkan kinerja dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi untuk menjadi kompeten dalam bekerja dan membantu kinerja pegawai operasional perusahaan. Kinerja pegawai merupakan faktor penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan yang menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi Untuk menentukan kinerja yang optimal diperlukannya disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik dimana kegiatan tersebut diberikan karena pada dasarnya pegawai yang bekerja terdiri dari orang-orang yang berbeda latar belakang pendidikan, status sosial ekonomi dan sebagainya yang pada akhirnya akan bekerja sama. dalam lingkungan kerja yang sama. Faktor lain yang dapat mendukung kinerja pegawai adalah Disiplin Kerja. Disiplin kerja merupakan wujud kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga tanggung jawab pribadi pegawai terhadap instansi. Disiplin pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Seorang pekerja yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan selalu bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan melakukan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Selain itu, pekerja yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya sebuah paksaan. Dengan demikian pegawai yang disiplin akan memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang malas karena waktu kerja digunakan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi (Ariesni dan Asnur, 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi sangat dipengaruhi oleh keberadaan pemimpin yang mampu memotivasi pegawai. Pegawai tidak hanya bekerja secara formal di kantor tetapi juga dapat merasakan dan menikmati pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, ia tidak akan merasa bosan dan akan bekerja lebih rajin. Pada dasarnya motivasi dapat membuat pegawai bekerja keras sehingga pegawai mampu menghasilkan pencapaian suatu tujuannya. Hal ini akan meningkatkan produktivitas pegawai yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi sangat penting artinya bagi Instansi Pemerintah, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan Instansi Pemerintah dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja (Afrilia, 2023).

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara adalah salah satu instansi pemerintahan yang berperan penting dalam menyelenggarakan setiap urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang statistik, dan bidang persandian. Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Minahasa Tenggara menyadari bahawa di perlukan sumber daya manusia yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan instansi, maka peraturan sangat di perlukan dalam membentuk kedisiplinan bagi setiap pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan, dan memberikan bimbingan agar bisa menciptakan tata tertib yang baik, efisiensi, dan efektivitas dalam bekerja. Maka, instansi ini perlu adanya peningkatan kinerja pegawai melalui pemberian motivasi pada setiap pegawainya. Seperti permasalahan yang banyak di jumpai di setiap instansi pemerintahan ataupun perusahaan yaitu rendahnya kinerja pegawai, yang merupakan salah satu faktor dari rendahnya kinerja pegawai ialah kurangnya motivasi pada setiap pegawai, yang menyebabkan masi ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga target yang sudah di tentukan tidak terlaksanakan dengan baik. Sebaliknya jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka akan muncul rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dan tidak melanggar pada aturan-aturan yang telah di sepakati selama menjadi pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara, karena dengan adanya gairah kerja yang tinggi, dan dorongan motivasi yang di berikan oleh pimpinan maupun organisasi sehingga pegawai merasa pantas dan di hargai untuk memenuhi kewajiban dan aturan yang ada.

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara merupakan salah satu unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang Komunikasi dan Statistik dan Persandian. Dilihat dari motivasi bahwa Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara telah menerapkan integritas, loyalitas dan totalitas seorang ASN dalam melaksanakan setiap pekerjaan, namun terjadi terjadi perbedaan pendapat antara pegawai yang satu dengan yang lain terkait tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai, sehingga kurang adanya motivasi pegawai dalam bekerja. Berkaitan dengan disiplin kerja bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang serius dalam menyelesaikan tugasnya. Dilihat dari pegawai bahwa saat ini masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat, pegawai yang bekerja tidak sesuai

target, pemakaian seragam Dinas yang tidak sesuai dengan aturan dan pada saat jam kerja ada masih banyak pegawai yang berbincang-bincang dengan santai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Kurangnya tingkat kedisiplinan inilah yang menimbulkan rendahnya produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara. Bila di telaah lebih dalam mengenai produktivitas kerja pegawai, bahwa hal tersebut menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah. Kondisi diatas dapat berdampak pada meningkatnya beban kerja pegawai yang lain, hal ini dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara. Oleh karena itu, Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara telah menerapkan disiplin kerja antara lain; apel pagi dan sore setiap hari kerja serta menginput kinerja harian pada aplikasi e-Kin. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara)”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara.
2. Disiplin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara
3. Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson (2018)), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah proses dimana seseorang dapat berkontribusi secara objektif untuk pemeliharaan dan peningkatan tujuan organisasi melalui kepatuhan terhadap aturan dan peraturan organisasi (Abid dan Rukmana 2022).

Kinerja

Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian Terdahulu

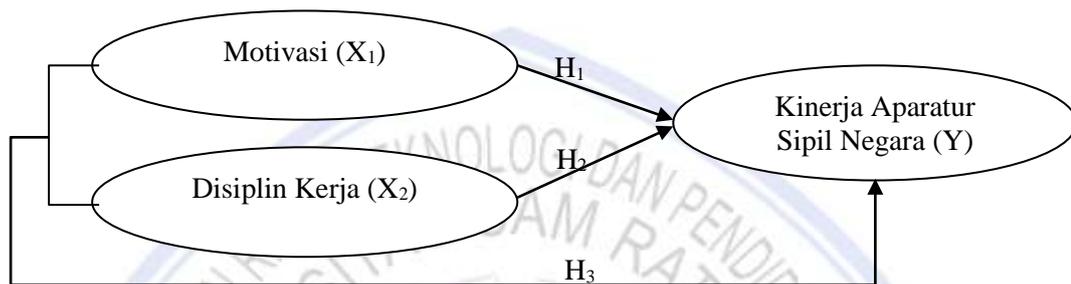
Penelitian dari Suparman, Jajang, dan Wahyudin (2023) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bekaert Indonesia Karawang. Metode penelitian dalam jurnal ini menggunakan metode kuantitatif dan jumlah responden sebanyak 60 orang. Menggunakan teknik convenience sampling pada populasi karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang. Peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data dari variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan pada PT Bekaert Indonesia Karawang. Analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis verifikatif yang terdiri dari regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan SPSS 25. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Penelitian dari Afrilia (2023) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Penelitian dari Jasmine dan Wirjawan (2022) bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT. FIF Cabang Pamanukan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 98 responden. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Version 25. uji-t (parsial) menunjukkan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F (simultan), ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

- H₁: Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Minahasa Tenggara.
- H₂: Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Minahasa Tenggara.
- H₃: Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Minahasa Tenggara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah sebuah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau juga hubungan antara variabel atau lebih (Sugiyono, 2020:112).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah sekelompok objek yang menjadi fokus perhatian dan mengandung informasi yang ingin diketahui (Gulo, 2018:55). Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara, yang berjumlah 32 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* atau sampel jenuh.

Outer Model

Convergent Validity

Uji *convergent validity* indikator refleksi dengan program *SmartPLS 4.0* dapat diketahui dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruksinya. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus melebihi 0,7. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dikategorikan cukup.

Discriminant Validity

Model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar $> 0,5$ agar dikatakan valid dan dikatakan.

Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator variabel. Variabel dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel sebesar $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmaty* dan nilai $0,6 - 0,7$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* Kriteria penilaian variabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel sebesar $> 0,7$ hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel memiliki reliabel yang baik.

Inner Model

Uji Path Coefficient

Uji *Path Coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *Coefficient Determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya.

R-Square

Chin menyebutkan nilai *R-Square* sebesar $0,67$ ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar $0,33 - 0,67$ maka termasuk kategori sedang serta jika hasilnya sebesar $0,19 - 0,33$ maka termasuk dalam kategori lemah. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-Square* $0,75$, $0,50$ dan $0,20$ yang dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah. Hasil dari *PLS R-Square* mempresetasikan jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model.

Uji Keباikan (Goodness of Fit)

Untuk memvalidasi model penelitian secara keseluruhan dalam penelitian menggunakan uji kebaikan atau *Goodness of Fit (GoF)*. *Goodness of Fit* merupakan sebuah index yang telah diperkenalkan oleh Tenenhaus dengan sebutan *GoF Index*. *Index in* dilakukan untuk menilai sebuah model pengukuran dan model struktural selain juga untuk memprediksi model secara keseluruhan dengan menyediakan pengukuran sederhana.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Perbandingan thitung dan ttabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai thitung diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan *software Smart PLS*. pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan dari peneliti. Nilai koefisien path menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik harus diatas $1,96$ untuk hipotesis dua ekor (*two tailed*) dan diatas $1,96$ untuk hipotesis satu ekor (*one tailed*). Untuk pengujian hipotesis $\alpha = 5\%$. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian in menggunakan nilai statistik, maka untuk $\alpha = 5\%$. nilai t-statistik yang digunakan adalah $1,96$. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t- statistik $> 1,96$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai outer loading sudah memenuhi kriteria dari convergent validity dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,901	Valid
	X1.2	0,952	Valid
	X1.3	0,933	Valid
	X1.4	0,791	Valid
	X1.5	0,912	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,902	Valid
	X2.2	0,945	Valid
	X2.3	0,880	Valid
	X2.4	0,885	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,941	Valid
	Y2	0,938	Valid
	Y3	0,865	Valid
	Y4	0,917	Valid

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi (X1)	0,809
Disiplin Kerja (X2)	0,816
Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)	0,839

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,5, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Motivasi (X1)	0,960
Disiplin Kerja (X2)	0,936
Kinerja Pegawai (Y)	0,942

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Berdasarkan pengujian *composite reliability* pada Tabel 4.10 diatas bahwa variabel motivasi (X1) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* motivasi (X1) adalah $0,960 > 0,7$. Variabel disiplin kerja (X2) adalah *reliabel*, karena nilai *composite reliability* disiplin kerja (X2) adalah $0,936 > 0,7$. Variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja pegawai (Y) adalah $0,942 > 0,7$.

Tabel 3. Path Coefficient

Variabel	Direct Effect
Motivasi (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,404
Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,471

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 3 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *total effect*), antara lain: (1) motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien jalur 0,404, artinya pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) adalah positif dan (2) disiplin kerja (X2) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) dengan koefisien jalur 0,471, dan artinya pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) adalah positif.

Tabel 4. R-Square

Variabel Terikat	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)	0,601	0,571

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh *R-Square Adjusted* 0,571, artinya kemampuan variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam menjelaskan Y (Kinerja Aparatur Sipil Negara) adalah sebesar 57,1% dengan demikian model *moderate* sedang.

Uji Hipotesis

Tabel 5. T-Value dan P-Value

Variabel	T-Value	P-Value
Motivasi (X1)	2,062	0,039
Disiplin Kerja (X2)	4,704	0,000

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Berdasarkan Tabel 5 bahwa hasil uji T menunjukkan bahwa motivasi (X1) memiliki T-value 2,062 > 1,96 dan tingkat signifikansi *p-value* 0,039 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_1) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dapat diterima atau terbukti. Hasil uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki *T-value* 4,704 > 1,96 dan tingkat signifikansi *p-value* 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dapat diterima atau terbukti.

Tabel 6 Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.075	0.075
<i>d_ULS</i>	0.510	0.510
<i>d_G</i>	0.788	0.788
Chi-square	112.978	112.978
NFI	0.762	0.762

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2023

Berdasarkan Tabel 6 diatas bahwa hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai *Chi-square* 112,978 > 1,96, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_3) yang menyatakan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dapat diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara. Hal ini berarti motivasi yang diterapkan oleh Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara sudah memberikan kontribusi yang baik dan telah menerapkan integritas, loyalitas dan totalitas seorang ASN dalam melaksanakan setiap pekerjaan sehingga para ASN merasakan suatu kondisi yang lebih baik dan pegawai tersebut menyadari bagian dari sistem dalam pelaksanaan organisasi atau instansi, yang menunjukkan bahwa motivasi Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara adalah baik dilihat dari tanggapan responden sebesar 3,80 menyatakan bahwa motivasi pegawai adalah baik. Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa para Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara sangat membutuhkan motivasi, karenanya motivasi mempunyai peranan dalam meningkatkan gairah dalam melakukan tugas/pekerjaan. Dengan adanya motivasi maka pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Penilaian motivasi paling tinggi berdasarkan rata-rata jawaban responden adalah setiap pegawai selalu bersedia jika bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu tercapainya suatu target organisasi atau instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Syarani (2018) menemukan bahwa motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian serupa dari Suparman, Jajang, dan Wahyudin (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara sudah berjalan dengan baik dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, antara lain; para pegawai telah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan aturan dan mengerjakan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ada, sehingga para Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar tugas/pekerjaan Aparatur Sipil Negara dapat selesai dengan baik. Dalam penelitian ini, bahwa disiplin kerja yang ditetapkan disuatu organisasi atau instansi akan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara, dimana tingkat kedisiplinan akan meningkat jika jika hasil kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara baik dan mematuhi segala peraturan yang ada. Penilaian disiplin kerja paling tinggi berdasarkan rata-rata dari jawaban responden yaitu capaian target kuantitas yang telah ditetapkan organisasi atau instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ariesni dan Asnur (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian serupa dari Mustika (2018), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara, artinya motivasi dan disiplin kerja di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara secara bersamaan berjalan dengan baik sehingga memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Motivasi dan disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi pegawai ditempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jika diterapkan maka akan menjadi nilai disiplin kerja (sebelum dinilai oleh pegawai) dan nilai disiplin kerja ini yang akan mempengaruhi/tidak terhadap kinerja pegawai. Terpenuhinya motivasi dan disiplin kerja dalam suatu organisasi atau instansi maka akan menumbuhkan kinerja Aparatur Sipil Negara secara positif sehingga dapat digambarkan, jika adanya motivasi yang tinggi maka dapat menumbuhkan semangat kerja pada Aparatur Sipil Negara. Selain itu, disiplin kerja yang dilakukan Aparatur Sipil Negara dapat terlaksanakan dengan baik dan adanya hubungan antar rekan kerja terjalin secara harmonis maka akan mempengaruhi dan bahkan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Yanthi, Parma, dan Heryanda (2019) menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian serupa dari Orocoma (2018) menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara.
3. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara lebih meningkatkan motivasi pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari dalam maupun luar.
2. Selain memberikan motivasi, Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara penting juga untuk memerhatikan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara, agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang.
3. Pegawai hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi atau instansi.
4. Peneliti selanjutnya menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang potensial memberikan kontribusi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, diantaranya gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., & Rukmana, N (2022). The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PTExpert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City. *International Journal Od Social and Management Studies*, Vol. 3, No. 6, 104-113. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/264>. Diakses pada pada 14 November 2023.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial*, Vol. 1, No. 1, 46-55. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/download/34675/21178>. Diakses pada pada 14 November 2023.
- Ariesni, S & Asnur, L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, Vol. 5, No. 3, 363-369. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/download/34675/21178>. Diakses pada pada 14 November 2023.
- Gulo, W. (2018). *Metode Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management*. Edisi 10. Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustika, S.M.W(2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Ambon. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 2, 21-27. <https://ejournal.um-sorong.ac.id/index.php/sentralisasi/article/view/56>. Diakses pada pada 14 November 2023
- Orocama, C. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.7, No.1, Hal. 66-72 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21145>. Diakses pada pada 14 November 2023.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Suparman, D.R., Jajang, D., & Wahyudin, S.H.G. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bekaert Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 1, 47-53. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/download/34675/21178>. Diakses pada pada 14 November 2023.
- Syarani, A.W. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Huku Sungai Selatan. *Kindai*, Vol. 14, No. 1, 66-78. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/179/150>. Diakses pada pada 14 November 2023.

Jasmine, R. Q. A., & Wirjawan, T. W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Pamanukan. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 3, 393-402. <https://melatijournal.com/index.php/jisma/article/view/128>. Diakses pada 14 November 2023.

Yanthi, P.B.O.N., Parma, I.P.G., & Heryanda, K.K. ((2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 2, 93-100. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22013/13626>. Diakses pada 14 November 2023.

