

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH (BKPSDMD)
TANJUNG JABUNG TIMUR**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH:

Nama : Marice
Nim : 2000861201126
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2026**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen menyatakan bahwa Skripsi sebagai berikut :

Nama : Marice

Nim : 2000861201126

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BKPSDMD) TANJUNG JABUNG TIMUR

Telah memenuhi persyaratan dan layak diseminarkan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

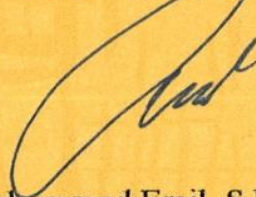
Jambi, April 2026

Dosen Pembimbing I



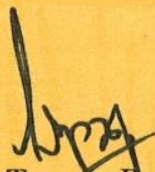
Dr. Sudirman, S.E., M.E.I.

Dosen Pembimbing II



Muhammad Emil, S.E., M.M.

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Hana Tamara Putri, S.E., M.M.

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 12 Februari 2026
Jam : 08.00-10.00 WIB
Tempat : Universitas Batanghari

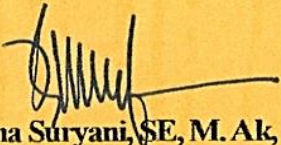
PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Hj. Reni Devita, SE., MM.	Ketua	
Muhammad Emil, SE., MM.	Sekretaris	
Sakinah AS, SE., MM.	Penguji Utama	
Dr. Sudirman, SE., M.Ei.	Anggota	

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Progam Studi Manajemen


Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M. Ak, Ak, CA


Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Marice
NIM : 2000861201126
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Sudirman, SE, M.E.I. / Muhammad Emil, SM.MM.
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BKPSDMD) TANJUNG JABUNG TIMUR

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan hasil dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, April 2026
Yang Membuat Pernyataan



Marice
NIM. 2000861201126

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismilahiromanirohim

1. Teruntuk Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Karya sederhana ini kupersembahkan sebagai bentuk rasa syukur dan pengabdian kepada-Mu, ya Allah, yang senantiasa memberikan kekuatan, kesabaran, dan kemudahan dalam setiap langkahku.
2. Teruntuk kedua orangtua ku, Bapak SELAMET dan Ibu RAMINI Sebagai wujud hormat dan bakti yang mendalam, penulis mengucapkan terima kasih atas segala doa, dukungan, kasih sayang, serta pengorbanan yang telah diberikan tanpa pamrih. Segala bentuk bimbingan dan ketulusan yang telah diberikan menjadi kekuatan utama bagi penulis dalam menyelesaikan karya ini. Semoga karya sederhana ini dapat menjadi salah satu bentuk ungkapan rasa terima kasih dan kebanggaan bagi Bapak dan Mamak, serta menjadi langkah awal untuk memberikan yang terbaik di masa yang akan datang.
3. Teruntuk adik ku tercinta MUHAMMAD ALDY. Terima kasih yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, serta meluangkan waktu untuk menghibur penulis ketika hampir menyerah, mendengar kan keluhkesah.
4. Teruntuk NENEK. Terimakasih memberikan dukungan dan cinta kasihnya selama ini. Berkat kerjakeras nenek penulis menjadi termotivasi agar bisa menjadi Wanita kuat. Terima kasih juga atas bantuan yang telah NENEK berikan selama ini mungkin jika tidak ada NENEK penulis tidak dapat melanjutkan perkuliahan.
5. Teruntuk Teman-teman seperjuangan, khususnya yang selalu kebersamai dalam proses skripsi ini, saling menguatkan, dan berbagi tawa serta air mata. Terima kasih untuk cerita, pelukan hangat, dan semangat yang tak pernah padam. Banyak pihak yang tak mampu penulis sebutkan satu per satu, namun setiap jejak kebaikan, uluran tangan, dan doa tulus yang hadir di sepanjang proses ini adalah bagian penting yang tak tergantikan. Terima kasih atas tawa, nasihat, dan bahu yang menguatkan dalam setiap proses yang penuh tantangan ini.
6. Dan terakhir untuk diri saya sendiri, MARICE . Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibbilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan dan tetap semangat karena ini baru awal dari permulaan hidup.

ABSTRAK

Marice / 2000861201126. PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BKPSDMD) TANJUNG JABUNG TIMUR. DR. SUDIRMAN, SE, M.E.I. SEBAGAI PEMBIMBING I/ MUHAMMAD EMIL, SM.MM. SEBAGAI PEMBIMBING II.

Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur. Kinerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan. Dalam beberapa tahun terakhir terjadi penurunan jumlah ASN serta masih ditemukannya tingkat indiscipliner yang cukup tinggi, sehingga perlu dianalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN di instansi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi, disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan kinerja ASN, serta menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja ASN baik secara simultan maupun parsial pada BKPSDMD Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh ASN BKPSDMD Tanjung Jabung Timur yang berjumlah 39 orang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kontribusi pengaruh sebesar 68,7%. Secara parsial, disiplin kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDMD Tanjung Jabung Timur.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja ASN di BKPSDMD Tanjung Jabung Timur lebih dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja dan tingkat pendidikan dibandingkan motivasi. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan pengawasan disiplin, mendorong peningkatan jenjang pendidikan ASN, serta tetap memperhatikan aspek motivasi agar tercipta kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Marice / 2000861201126. THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND EDUCATION LEVEL ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS (ASN) AT THE REGIONAL CIVIL SERVICE AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY (BKPSDMD) OF EAST TANJUNG JABUNG. DR. SUDIRMAN, S.E., M.E.I. AS ADVISOR 1st AND MUHAMMAD EMIL, S.M., M.M. AS ADVISOR 2nd.

Improving the performance of Civil Servants (ASN) is essential in supporting the achievement of organizational goals, particularly at the Regional Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDMD) of East Tanjung Jabung. ASN performance is influenced by various factors, including motivation, work discipline, and education level. In recent years, there has been a decline in the number of ASN employees and a relatively high level of disciplinary violations, making it necessary to analyze the factors that influence ASN performance within the institution.

This study aims to identify and describe motivation, work discipline, education level, and ASN performance, as well as to analyze the simultaneous and partial effects of motivation, work discipline, and education level on ASN performance at BKPSDMD East Tanjung Jabung. The study is expected to provide theoretical contributions to the development of human resource management and serve as a reference for the institution in improving employee performance.

The research method used is descriptive and quantitative, utilizing both primary and secondary data. The population as well as the sample in this study consisted of all ASN employees at BKPSDMD East Tanjung Jabung, totaling 39 respondents. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, F-test, and t-test, processed using the SPSS program.

The results show that simultaneously motivation, work discipline, and education level have a significant effect on ASN performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a contribution of 68.7%. Partially, work discipline and education level have a positive and significant effect on ASN performance, while motivation does not have a significant effect on ASN performance at BKPSDMD East Tanjung Jabung.

The conclusion of this study is that the improvement of ASN performance at BKPSDMD East Tanjung Jabung is more influenced by work discipline and education level than by motivation. Therefore, the institution is advised to strengthen disciplinary supervision, encourage higher educational attainment among ASN, and continue to pay attention to motivational aspects in order to achieve optimal and sustainable performance.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Education Level, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur”. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dalam penelitian ini tidak terlepas dari hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak maka segala hambatan dan rintangan dapat teratasi. Untuk itu, sebagai ungkapan rasa syukur penulis mengucapkan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan studi di Universitas Batanghari Jambi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik, terutama kedua orang tua saya turut memberikan saya dorongan, bantuan, perhatian, kasih sayang dan doa tulusnya kepada penulis.

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan yang membantu dan memberikan dukungannya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Ibu Afdalisma, SH., M. Pd. selaku Pjs. Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani SE. M.Ak, Ak., CA, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan arahan selama perkuliahan.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri SE. MM selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
4. Bapak Ahmadi, SE. MM selaku Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan akademik.
5. Bapak Dr. Sudirman, M.E.I selaku Pembimbing Skripsi I dan Bapak Muhammad Emil, S.E., M.M selaku Pembimbing Skripsi II yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dan pengarahan kepada penulis

selama proses penyusunan skripsi sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

6. Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan mempelancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepala dan seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur yang telah memberikan izin penelitian, membantu dalam proses pengumpulan data, serta memberikan informasi yang diperlukan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Jambi, April 2026

Penulis

Marice

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Rumusan Masalah	13
1.4 Tujuan Penelitian.....	14
1.5 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 Manajemen.....	16
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3 Motivasi	20
2.1.4 Disiplin Kerja.....	28
2.1.5 Tingkat Pendidikan	34
2.1.6 Kinerja	39
2.2 Kerangka Pikiran.....	47
2.3 Hipotesis Penelitian.....	48
2.4 Metodologi Penelitian	49
2.4.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	49
2.4.2 Jenis dan Sumber Data.....	49
2.4.3 Metode Pengumpulan Data.....	50
2.4.4 Populasi dan Sampel	51
2.4.5 Metode Analisis	52
2.5 Operasional Variabel	60
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	63
3.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur	63
3.2 Visi dan Misi	64
3.2.1 Visi	64
3.2.2 Misi	64
3.3 Struktur Organisasi.....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Hasil	68

4.1.1 Deskripsi Responden	68
4.1.2 Analisis Deskriptif	72
4.1.3 Uji Instrumen Penelitian	81
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	83
4.1.5 Regresi Linear Berganda.....	88
4.1.6 Koefesien Korelasi.....	90
4.1.7 Koefesien Determinasi.....	91
4.1.8 Uji Statistik	91
4.2 Pembahasan.....	94
4.2.1 Gambaran Motivasi, Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kinerja	94
4.2.2 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Secara Simultan Terhadap Kinerja.....	95
4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	96
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	97
4.2.5 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Keterangan	Halaman
1.1	Data Perkembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur Tahun 2020-2024.....	2
1.2	Daftar Tunjangan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur 2024	4
1.3	Data lingkungan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur Tahun 2024	5
1.4	Data Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur	7
1.5	Laporan Kegiatan Bimtek dan Orientasi PPPK yang di lakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur.....	10
2.1	Rentang Skala	53
2.2	Tingkat Keeratan Hubungan.....	57
2.3	Operasional Variabel.....	60
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
4.2	Responden Berdasarkan Umur	69
4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
4.5	Jawaban Responden Terhadap Motivasi.....	72
4.6	Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja	74
4.7	Jawaban Responden Terhadap Tingkat Pendidikan.....	77
4.8	Jawaban Responden Terhadap Kinerja	79
4.9	Uji Validitas	82
4.10	Uji Reliabilitas	83
4.11	Uji Multikolinearitas.....	86
4.12	Uji Autokorelasi.....	88
4.13	Regresi Linear Berganda	89
4.14	Koefesien Korelasi	90
4.15	Koefesien Determinasi	91
4.16	Uji Hipotesis F.....	92
4.17	Uji Hipotesis t.....	93

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Keterangan	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	48
3.1	Struktur Organisasi BKPSDMD Tanjung Jabung Timur.....	65
4.1	Grafik Histogram	84
4.2	Normal Probability Plots	85
4.3	Uji Heteroskedastisitas	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia berperan penting dalam organisasi sebagai perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia fokus mengatur tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Organisasi semakin membutuhkan sumber daya berkualitas seiring perubahan lingkungan dan teknologi. Peran aktif Aparatur Sipil Negara (ASN), menjalankan tiga fungsi utama sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN secara profesional, berintegritas, dan bebas dari intervensi politik, demi kemajuan bangsa dan pelayanan prima kepada masyarakat.

Pengelolaan Aparatur Negara (khususnya Pegawai Negeri Sipil) sebenarnya telah diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Negeri Sipil. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pada intinya memuat Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MPNS), dimana didalamnya

mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum.

Seiring dengan perkembangan otonomi daerah, pengelolaan kepegawaian yang sebelumnya berada di bawah pemerintah pusat kini menjadi kewenangan pemerintah daerah. Hal ini menuntut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) untuk mampu menyusun dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang kepegawaian serta mengembangkan sumber daya manusia yang ada di daerah agar mampu mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas (Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, 2022).

Dengan banyaknya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi tanggung jawab dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) berdasarkan observasi penelitian ini menunjukkan jumlah total Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Perkembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai ASN (Orang)	Perkembangan (%)
2020	50	-
2021	52	4,00
2022	53	1,92
2023	46	(13,20)
2024	39	(15,21)

Sumber: BPKSDMD Tanjung Jabung Timur, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa perkembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan yang sangat signifikan. Penurunan ini dapat di lihat dari tahun 2021 dari jumlah pegawai 53 orang menjadi 39 orang pada tahun 2024. Penurunan ini dapat di ketahui karena ada beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang pensiun atau di pindah tugaskan.

Dengan jumlah ASN BKPSDMD yang semakin menurun dibutuhkan motivasi/pendorong agar para ASN dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawanan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Dimana dengan meningkatnya motivasi dari Aparatur Sipil Negara (ASN), maka diharapkan hasil pekerjaan yang dibebankan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) akan meningkat pula.

Motivasi yang mempengaruhi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) bukan hanya berdasarkan pada gaji pokok. Menurut kepala

bidang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Ibu Hati Yusmiati, S,Kom, faktor yang paling mempengaruhi motivasi para Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) ialah insentif (Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)) dan kesadaran diri. Berikut data yang mencakup motivasi yang di maksud ialah:

Tabel 1.2
Daftar Tunjangan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur 2024

No	Jenis Tunjangan
1	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
2	Tunjangan Kinerja
3	Tunjangan Hari Raya (THR)

Sumber: BPKSDMD Tanjung Jabung Timur, 2024

Sedangkan kesadaran diri yang dimaksud, menurut hasil pengamatan yang penulis lakukan. Motivasi ASN BKPSDMD juga berasal kegiatan yang di lakukan di luar jam kerja seperti 17an yang mengadakan perlombaan dan memenangkan hadiah. Selain itu, motivasi bisa timbul dari lingkungan kerja yang baik juga. Maka dari itu kantor mengalami renovasi/pembaruan pada setiap ruangan.

Berikut lingkungan kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur:

Tabel 1.3
Data lingkungan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur Tahun 2024

No	Daftar Sarana dan Prasarana	Bagus	Rusak	Dibutuhkan
1	Komputer	20	4	15
2	Printer	10	2	8
3	Meja	20	3	19
4	Kursi	45	5	30
5	Sofa	3	1	2
6	AC	6	2	3
7	Lemari	6	1	5
8	Ruangan	7	0	5
9	Toilet	1	0	1

Sumber: BPKSDMD Tanjung Jabung Timur, 2024

Pada tabel diatas dapat di lihat kebutuhan pegawai baik dari komputer, printer, atk bahkan AC sangat memadai bagi para ASN BKPSDMD. Hal ini memungkinkan untuk memotivasi para ASN agar lebih terdorong untuk menghasilkan kinerja yang baik pula. Kantor BKPSDMD Tanjung Jabung Timur cukup nyaman Dimana tersedia ruangan pengunjung agar lebih nyaman. Meskipun toilet yang tersedia hanya 1 di lantai bawah ini cukup menyulitkan pegawai yang berada di lantai 2.

Dengan diciptakannya segala kegiatan dan lingkungan kerja yang nyaman ini seharusnya meningkat pula kinerja para ASN BKPSDMD. Selain itu peranan disiplin ASN selain mempengaruhi TPP ini juga berarti mempengaruhi kinerja pula. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas disiplin kerja sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari diri

pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut mampu mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Kedisiplinan pegawai merupakan kesadaran dan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi perkantoran dan norma sosial yang berlaku. Pendisiplinan pegawai (Handoko, 2011:208) adalah salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya serta meningkatkan kinerjanya. Selain itu, menurut Hasibuan (2017:193), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Untuk melihat kedisiplinan para Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur kita dapat melihatnya dari table absensi berikut:

Tabel 1.4
Data Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur

Tahun	Pegawai (Orang)	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Tingkat Pendidikan				Indisipliner						Jumah Indisipliner	Presenstase (%)
				SLTA	D3	D4/S1	S2	C	S	D	A	TM	CP		
2020	50	243	12.150	8	7	28	7	334	385	1.952	197	2.987	2.203	5.387	44,34
2021	52	248	12.896	6	8	30	8	247	150	2.315	238	2.912	1.092	4.242	32,89
2022	53	248	13.144	11	6	26	10	312	208	2.410	176	3.188	1.035	4.399	33,46
2023	46	241	11.086	9	4	25	8	215	177	2.156	105	3.074	893	4.072	36,73
2024	39	238	9.282	10	3	20	6	190	120	1.900	81	2.249	779	3.109	33,49

Sumber: BPKSDMD Tanjung Jabung Timur, 2024

Keterangan:

- C : Cuti
- S : Sakit
- D : Dinas
- A : Alpa
- TM : Terlambat Masuk
- CP : Cepat Pulang

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa para Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur mengalami indisipliner paling tinggi pada tahun yaitu sebesar 44,34% di tahun 2020. Sedangkan indisipliner terendah berada pada tahun 2021 sebesar 32,89%. Dan mengalami kenaikan signifikan di tahun 2023 dengan 36,73%. Dan Kembali turun di tahun 2024 dngan 33,49%.

Kualitas SDM yang baik diperoleh dengan memahami kebutuhan dan kemampuan organisasi. Semakin tinggi kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN), semakin baik kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten agar manajemen berjalan optimal dan kinerja meningkat. Di lain pihak organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja sesuai dengan tingkatan Pendidikan.

Pendidikan merupakan kebutuhan mutlak dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global dengan tuntutan keterampilan dan kreativitas tinggi. Pendidikan adalah proses sadar dan terencana yang menciptakan suasana belajar agar peserta didik aktif mengembangkan potensi diri, meliputi kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang berguna bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara. Dalam konteks organisasi atau instansi, pencapaian prestasi pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, terutama di tengah kemajuan

teknologi dan persaingan kerja yang semakin ketat akibat globalisasi dan modernisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki sistem yang baik dan didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten agar dapat menjalankan kegiatan secara efektif dan menjaga kelangsungan operasionalnya (Soekidjo, 2003:2).

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja merupakan suatu gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggungjawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Untuk meningkatkan kompetensi dan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Tanjung Jabung Timur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur berfokus pada melakukan Pendidikan dan pelatihan (Diklat), Bimtek, serta mengelola data administrasi secara elektronik termasuk kenaikan pangkat ASN melalui sistem elektronik (SIASN) dan kenaikan pangkat melalui orientasi PPPK.

Menurut Sekretaris BKPSDMD Tanjabtim, Ahsyatta, SE, MH, BKPSDMD Tanjabtim saat ini memprioritaskan pelatihan teknis dan manajerial, penguatan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan, serta peningkatan literasi digital ASN. “Kegiatan ini kita rancang untuk menjawab kebutuhan riil perangkat daerah serta mendukung visi reformasi birokrasi,” jelasnya.

Berikut beberapa jenis diklat dan program pengembangan yang di lakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur:

Tabel 1.5
Laporan Kegiatan Bimtek dan Orientasi PPPK yang di lakukan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
(BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur

Tahun	BIMTEK			Orientasi PPPK		
	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
2020	78	73,81	94,63	71	66,25	93,31
2021	84	83,71	99,65	79	77,71	98,37
2022	89	84,86	95,35	83	82,77	99,72
2023	93	92,24	99,18	88	87,39	99,31
2024	96	93,67	97,57	90	89,26	99,18

Sumber: BPKSDMD Tanjung Jabung Timur, 2024

Berdasarkan tabel di atas mengenai Laporan Kegiatan Bimbingan Teknis (Bimtek) dan Orientasi PPPK yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Tanjung Jabung Timur selama periode 2020–2024, dapat diketahui bahwa pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ASN secara umum menunjukkan kinerja yang sangat optimal, yang ditunjukkan melalui capaian persentase yang relatif tinggi setiap tahunnya.

Pada kegiatan Bimtek, persentase target yang ditetapkan setiap tahun mengalami peningkatan, yaitu dari 78% pada tahun 2020 menjadi 96% pada tahun 2024. Persentase realisasi kegiatan Bimtek juga menunjukkan tren yang meningkat dan relatif mendekati target yang telah ditetapkan. Persentase capaian Bimtek berada pada kisaran 94,63% hingga 99,65%, dengan capaian tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebesar 99,65%. Meskipun terjadi sedikit penurunan pada tahun 2022 menjadi 95,35%, secara umum pelaksanaan Bimtek tetap menunjukkan kinerja yang baik dan stabil. Hal ini mengindikasikan bahwa program Bimtek telah berjalan secara efektif, meskipun masih terdapat sedikit selisih antara target dan realisasi pada beberapa tahun.

Sementara itu, kegiatan Orientasi PPPK menunjukkan tingkat capaian yang lebih konsisten dan cenderung lebih tinggi. Persentase target orientasi PPPK meningkat dari 71% pada tahun 2020 menjadi 90% pada tahun 2024, dengan realisasi yang hampir selalu mendekati target yang ditetapkan. Persentase capaian orientasi PPPK berada pada kisaran 93,31% hingga 99,72%, dengan capaian tertinggi terjadi pada tahun 2022 sebesar 99,72%. Tingginya capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan orientasi PPPK berjalan sangat efektif dalam mendukung kesiapan ASN PPPK.

Secara keseluruhan, tingginya capaian pada kegiatan Bimtek dan Orientasi PPPK menunjukkan adanya upaya yang konsisten dalam meningkatkan kompetensi, disiplin, dan profesionalisme ASN. Hal ini relevan dengan fokus penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja ASN, karena pelaksanaan Bimtek

dan Orientasi PPPK merupakan salah satu bentuk nyata pengembangan sumber daya manusia yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN di BKPSDMD Tanjung Jabung Timur. Motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai tidaknya motivasi yang diberikan, akan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin pegawai pada suatu instansi tentunya juga berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja dalam instansi tersebut

Dengan demikian peneliti bertujuan melihat pengaruh kinerja dari motivasi dan kedisiplinan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur dengan judul : **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Tanjung Jabung Timur”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perkembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur mengalami penurunan dua tahun terakhir ini.
2. Motivasi terkait Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) bukan

hanya berasal dari diri pegawai tersebut tetapi dapat di pengaruhi secara finansial (TPP dan bonus lainnya) dan non finansial (fasilitas dan kegiatan di luar jam kerja).

3. Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) dapat dilihat dari tingkat kehadirannya, berdasarkan data yang ada para Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) masih melakukan tindak indisipliner yang tinggi.
4. Tingkat Pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) perlu adanya peningkatan untuk mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) karena masih adanya lulusan SMA/SLTA umum.
5. Kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) di pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ASN secara umum menunjukkan kinerja yang cukup optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana motivasi, disiplin kerja, Tingkat Pendidikan dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung

Jabung Timur?

2. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan Tingkat pendidikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara simultan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur?
3. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan Tingkat pendidikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara parsial pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi, disiplin kerja, Tingkat Pendidikan dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan Tingkat pendidikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara simultan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis motivasi, disiplin kerja, dan Tingkat pendidikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara parsial pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat pada penelitian ini:

1. Manfaat Akademis, sebagai wacana membuka wawasan dalam ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumberdaya manusia umumnya, khususnya pada fungsi manajerial manajemen sumberdaya manusia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai bahan referensi pada penelitian yang sama dalam objek dan variabel yang sama.
2. Manfaat Praktis, sebagai bahan masukan bagi pihak instansi tentang pentingnya disiplin kerja bagi para pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai bahan bacaan dan referensi menambah cakrawala berfikir, khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Jones dan George). Menurut Mary Parker Follet, manajemen adalah seni mencapai sesuatu melalui orang lain (*the art of getting things done through the others*) (dalam Hutahaen, 2018:2).

Menurut Effendi (2014:5) “Manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”. Menurut Jones dan George “Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia

dan sumber-sumber lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu (Amka.2021:2). Menurut Oey Liang Lee mengatakan manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, perorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Larasati, 2018:3).

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Pada dasarnya, fungsi manajemen dibagi menjadi 4 (empat), yaitu (Hasibuan, 2014: 20-21):

1. Perencanaan (*Planning*) adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan, dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah suatu proses penentuan, pengeompokkan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.
3. Pengarahan (*Drecting*) adaiah mengarahkan semua bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah proses pengaturan berbagai faktor daiam suatu perusahaan, agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan daiam rencana.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatuan panduan sumber daya manusia secara efektif ataupun tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktifitas kerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bias dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*), (Hasibun, 2012,22) Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain. Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sofyandi (dalam Supomo,2022:6) manajemen sumber daya manusiamerupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas atau fungsi oprasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi hingga pemutusan hubungan kerja. menurut Melayu S.P. Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah

ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat (dalam Andri & Rizky, 2023:4).

Pandangan Mondy Wayne mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Noor, dkk, 2023:4) yang bersinambungan yang disebutkan oleh raymon yang mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan praktik dan sistem yang mampu mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut John B. Miner dan Mary Green Miner Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi (Hasibuan, 2013:11).

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegoro (2014:34), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga kerja

Fungsi ini meliputi analisis pekerjaan, rekrutmen, penempatan sampai pada orientasi pekerjaan.

2. Pengembangan tenaga kerja

Adanya pengembangan tenaga kerja baik melalui pendidikan dan latihan. promosi mau pun mutasi akan dapat memotivasi karyawan untuk mempunyai kinerja yang lebih baik sehingga dalam penilaian prestasi kerja dapat maksimal.

3. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka dapat diketahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang. Hal ini akan berdampak pada pemberian kompensasi.

4. Pemberian kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kompensasi ini dapat berupa finansial maupun non finansial. Kegiatan disini meliputi; penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.

5. Pemeliharaan tenaga kerja

Dalam pemeliharaan sumber daya manusia ada beberapa yang perlu dikaji antara lain tentang Kinerja pegawai karyawan, pengelolaan konflik, motivasi karyawan dan komunikasi yang terjadi dalam organisasi

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Definisi Motivasi

Menurut Khaeruma dkk (2021:27) Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya

dorong yang di luar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan. "Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja secara giat, sehingga mencapai hasil yang optimal." Sedangkan Menurut Uno (2010), motivasi adalah suatu dorongan internal atau eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Bangun (2012:312) "Motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar". Mangkunegara mendefinisikan motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2010:1247).

Mudiartha (2011:73), pengertian motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *felling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang di tandai dengan timbulnya efektif dan reaksi untuk mencapai tujuan, sugiyono (2010:173).

Berdasarkan definisi motivasi dari para ahli yang telah di jelaskan di atas penulis menarik Kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang untuk medndapatkan perubahan energi untuk mencapai tujuan dalam memenuhi ekspetasi diri sendiri dan atasan.

Orang mau bekerja didasarkan kepada alasan berikut:

a) *The Desire to Live* (Keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b) *The Desire for Position* (Keinginan untuk suatu posisi)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan penyebab manusia bekerja.

c) *The Desire for Power* (Keinginan akan kekuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

d) *The Desire for Recognition* (Keinginan akan pengakuan)

Keinginan pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan dorongan bekerja sebagai motif keinginan dan kebutuhan tertentu.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan, tujuan diadakannya motivasi antara lain sebagai berikut (Hasibun, 2011:146):

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi tanggung jawab terhadap tugastugasnya.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.

2.1.3.3 Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, fungsi dari motivasi kerja adalah sebagai berikut: (Silaen, 2021:91):

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya besar kecilnya, motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan

2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Gomes dalam penelitiannya mengemukakan faktor faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya sebagai berikut (Gomes, 2011:180):

1. Faktor-faktor Individual

Yang tergolong faktor-faktor yang sifatnya individual diantaranya, yaitu:

- a) Tujuan-tujuan (*goals*)
- b) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)

2. Faktor-faktor Organisasional

Yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi, meliputi:

- a) Pembayaran atau gaji (*pay*)
- b) Keamanan pekerjaan (*job security*)
- c) Sesama pekerja (*co-workers*) atau Kerjasama

- d) Pengawasan (*supervision*)
- e) Pujian (*praise*)

2.1.3.5 Dimensi Motivasi

Menurut Uno (2012:72) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi faktor internal dan dimensi faktor eksternal sebagai berikut:

1. Faktor internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa dapat memiliki prestasi serta juga tanggung jawab didalam hidupnya. Faktor-faktor internal adalah lain:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia ini.
 - b) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
 - c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan perusahaan tempat kerja dihargai oleh Masyarakat.
 - d) Keinginan untuk memperoleh posisi jabatan, keinginan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih baik.
2. Faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Eksternal disebabkan adanya peran dari luar, seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam

kehidupannya. Faktor-faktor antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Adanya jaminan kesehatan

Setiap orang akan mau bekerja untuk mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/instansi kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan kesehatan yang jelas dalam melakukan pekerjaan

d) Status dan tanggung jawaban

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan mendukung jabatan, seseorang merasa dirinya di percaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

Ada dua dimensi motivasi, yaitu antara lain Uno (2010:73):

1. Motivasi Internal
2. Motivasi Eksternal

2.1.3.6 Indikator Motivasi

Indikator menurut Saigian dalam Aldo Herlambang dkk. (Khaeruma dkk, 2021), dari motivasi adalah:

1. Pengarahan Diri.

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2. Kekuasaan.

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3. Kebutuhan Keamanan Kerja.

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Menurut Uno (2010:73) motivasi adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Ada dua dimensi dan indikator motivasi, yaitu antara lain Uno (2010:73):

1. Motivasi Internal dengan indikator:

- a) Tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan tugas
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup
- d) Memiliki tujuan yang jelas dan menentang
- e) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- f) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
- g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

2. Motivasi Eksternal dengan indikator:

- a) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Hamzah Uno (2012;72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

a) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

b) Prestasi yang dicapai.

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

c) Pengembangan diri.

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d) Kemandirian dalam bertindak.

Prilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Khaeruma dkk (2021:22) Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Rivai (2011: 825) Menyebutkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:86) menyatakan Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma–norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah

kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444).

Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau di harapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar (Sofyan Tsauri, 2013:129). Sedangkan menurut Rivai (2012:35) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2008:113) Secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2018:35) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja antara lain:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada Perusahaan.

5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

2.1.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edi Sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah (dalam Khaeruma dkk, 2021):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai/karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan
Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua Pegawai/karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.
3. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
Bila ada karyawan melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai/karyawan

Pegawai/karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai/karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan.

2.1.4.5 Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi menurut Rivai (2012:35) menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

2.1.4.6 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti (Hasibuan, 2019:194):

1. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Mematuhi peraturan perusahaan, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Ketaatan pada standar

kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

3. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
4. Tanggung jawab, Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Sedangkan Indikator menurut Rivai (2012:35) sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator yang mendasar dalam mengukur kedisiplinan karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan memenuhi tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.5 Tingkat Pendidikan

2.1.5.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut Ahmad dalam Hasbullah (2017:3) pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani siterdidik menuju terbentuknya kepribadian yang sama. Sedangkan Edwin dalam Hasibuan (2017:69) menyebutkan pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Sastrohadiwiryono (dalam Mufidah, dkk. 2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah jenjang yang di peroleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai tingkat tinggi. Sedangkan Menurut Traharti (2015:11), pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan manusia secara sadar dan terprogram guna membangun personalitas yang baik dan mengembangkan kemampuan atau bakat yang ada pada diri individu

manusia agar mencapai tujuan atau target tertentu dalam menjalani hidup.

Menurut Hendrayani (2020), menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat potensi dalam manusia yang perlu ditanggapi atau di respon. Sedangkan, menurut Nurriqli & Karsudjono (2020) tingkat pendidikan adalah sekelompok informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari fakta atau prosedur yang diterapkan langsung pada kinerja. Tingkat Pendidikan selain sebagai nilai dari kualitas pegawai namun juga bisa menjadi indikator kinerja dari para pegawai tersebut. Semakin tinggi Tingkat Pendidikan pegawai maka semakin memungkinkan bahwa kinerja pegawai semakin baik juga.

2.1.5.2 Fungsi Pendidikan

Menurut Danim (2010:45) fungsi pendidikan yang sesungguhnya adalah membangun manusia yang beriman, cerdas, kompetitif, dan bermartabat. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi spesifik untuk tujuan yang spesifik pula, yaitu:

1. Menyiapkan Sebagai Manusia yang Berbudi

Manusia yang berbudi disini adalah manusia yang baik, kehadirannya mampu menciptakan ketentraman, keamanan, kedamaian serta kebahagiaan lahir batin.

2. Menyiapkan Tenaga Kerja

Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.

3. Menyiapkan Warga Negara yang Baik

Pendidikan sebagai penyiapan warga Negara yang baik dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang terencana untuk membekali peserta didik agar menjadi warga negara yang baik.

2.1.5.3 Tujuan Tingkat Pendidikan

Menurut Elfachmi (2016:16) menjelaskan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, dan indah untuk kehidupan, oleh karena itu tujuan pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan umum

Tujuan umum merupakan tujuan pendidikan secara nasional. Pancasila merupakan landasan umum dari tujuan pendidikan nasional di Indonesia.

2. Tujuan institusional

Tujuan institusional merupakan tujuan yang terjadi menjadi tugas dari lembaga tertentu untuk mencapainya.

3. Tujuan kurikuler

Tujuan kurikuler merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu bidang studi atau pelajaran.

4. Tujuan Instuksional

Tujuan instuksional merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam penguasaan materi tertentu.

2.1.5.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan menurut Rattu (dalam Hasbullah, 2018:3) adalah sebagai berikut:

1. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan Pendidikan.

2. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan meningkatkan seseorang

3. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua kurang mampu menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

4. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

5. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian Individu agar lebih bernilai.

2.1.5.5 Dimensi Tingkat Pendidikan

Menurut Mufidah, dkk. (2014) menyatakan dimensi tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Pendidikan formal

Pendidikan formal mengacu pada jenjang pendidikan yang ditempuh seseorang, mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi.

2. Kesesuaian lulusan

Kesesuaian lulusan berkaitan dengan relevansi pendidikan yang dimiliki seseorang dengan pekerjaan yang dilakukannya.

3. Pendidikan informal

Pendidikan informal, di sisi lain, adalah pendidikan yang diperoleh di luar jalur pendidikan formal, seperti pelatihan dan pengalaman kerja.

Dimensi tingkat pendidikan menurut Hendrayani (2020), meliputi:

1. Dimensi pendidikan formal, Pendidikan formal mengacu pada jenjang pendidikan yang ditempuh seseorang.
2. Dimensi pendidikan informal, Pendidikan informal, di sisi lain, adalah pendidikan yang diperoleh di luar jalur pendidikan formal.

2.1.5.6 Indikator Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan menurut Hendrayani (2020), meliputi:

1. Pendidikan formal, dengan indikator:
 - a) SD
 - b) SMP
 - c) SMA
 - d) Perguruan tinggi

2. Pendidikan informal, dengan indikator:

- a) lingkungan dan keluarga
- b) Pelatihan
- c) Pengalaman kerja

Menurut Tirtarahardja dalam Abdiyanor dan Rahman (2021:1902), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan merupakan tahap-tahap pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang perlu dikembangkan.

2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah proses dimana perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan relevansi jurusan pendidikan karyawan sebelum merekrut mereka, untuk memastikan penempatan mereka pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi Pendidikan mereka.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang tercermin dalam cara berpikir dan bertindak seseorang.

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Konsep Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu

perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut (khaeruma dkk, 2021:7).

Menurut Hasibuan mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Hasibuan, 2019:94). Sedangkan menurut Wirawan (2019:5), kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Duha (2020:166) Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Saputra (2019) Kinerja merupakan apa yang dihasilkan atau pencapaian kerja (*output*) pada kualitas mampu di capai SDM pada waktu atau periode tertentu ketika melaksanakan tugas pekerjaan berkaitan dengan tanggung jawab apa yang diserahkan kepadanya.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Untuk mendapatkan sebuah pencapaian menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat di ukur. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab (Edison dkk, 2016).

2.1.6.2 Tujuan Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Secara lebih spesifik dari evaluasi kinerja sebagai mana dikemukakan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga

mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memberikan rencana pelaksana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.6.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:16). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariir dan fasilitas kerja yang relatif.

Menurut Sedarmayanti (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sekap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

2.1.6.4 Dimensi Kinerja

Menurut Wirawan, (2019:54) terdapat dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Dimensi hasil kerja, berfokus pada output atau hasil nyata dari pekerjaan.
2. Dimensi perilaku kerja, menilai bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan.
3. Dimensi sifat perilaku, melihat sifat-sifat pribadi yang relevan dengan pekerjaan.

Menurut Robbins (2016) Dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Dimensi untuk mengukur kinerja karyawan menurut Edison dkk (2016):

1. Target merupakan sasaran yang telah ditetapkan dengan pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, dapat diukur dari kerja karyawan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuannya.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan karyawan serta menyerahkan hasil kerja sesuai kesepakatan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas, selesai harus memenuhi target, kualitas dan ketepatan waktu juga harus dilakukan dengan cara yang benar sesuai dengan prosedur, transparan dan tentunya dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.6.5 Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta sistematis sesuai tuntunan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketepatan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

5. Kemampuan (*capability*) yaitu di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan atau latihan adalah faktor yang dapat dikembangkan.

Menurut Wirawan, (2019:54) terdapat indikator kinerja sebagai berikut:

1. Hasil kerja

- a) Kualitas hasil kerja, seberapa baik hasil pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan, baik dari segi akurasi, ketelitian, maupun kesesuaian dengan tujuan.
- b) Kuantitas hasil kerja, Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Mengukur produktivitas.
- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan sumber daya yang minimal (waktu, tenaga, dan biaya), tanpa mengorbankan kualitas.

2. Prilaku kerja

- a) Disiplin kerja, Ketaatan pada aturan, prosedur, dan jadwal kerja. Mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan.
- b) Inisiatif, Kemampuan untuk mengambil tindakan proaktif, mengidentifikasi masalah, dan mencari solusi tanpa harus disuruh.
- c) Ketelitian, Kecermatan dalam mengerjakan tugas, meminimalkan kesalahan, dan memperhatikan detail.

3. Sifat prilaku

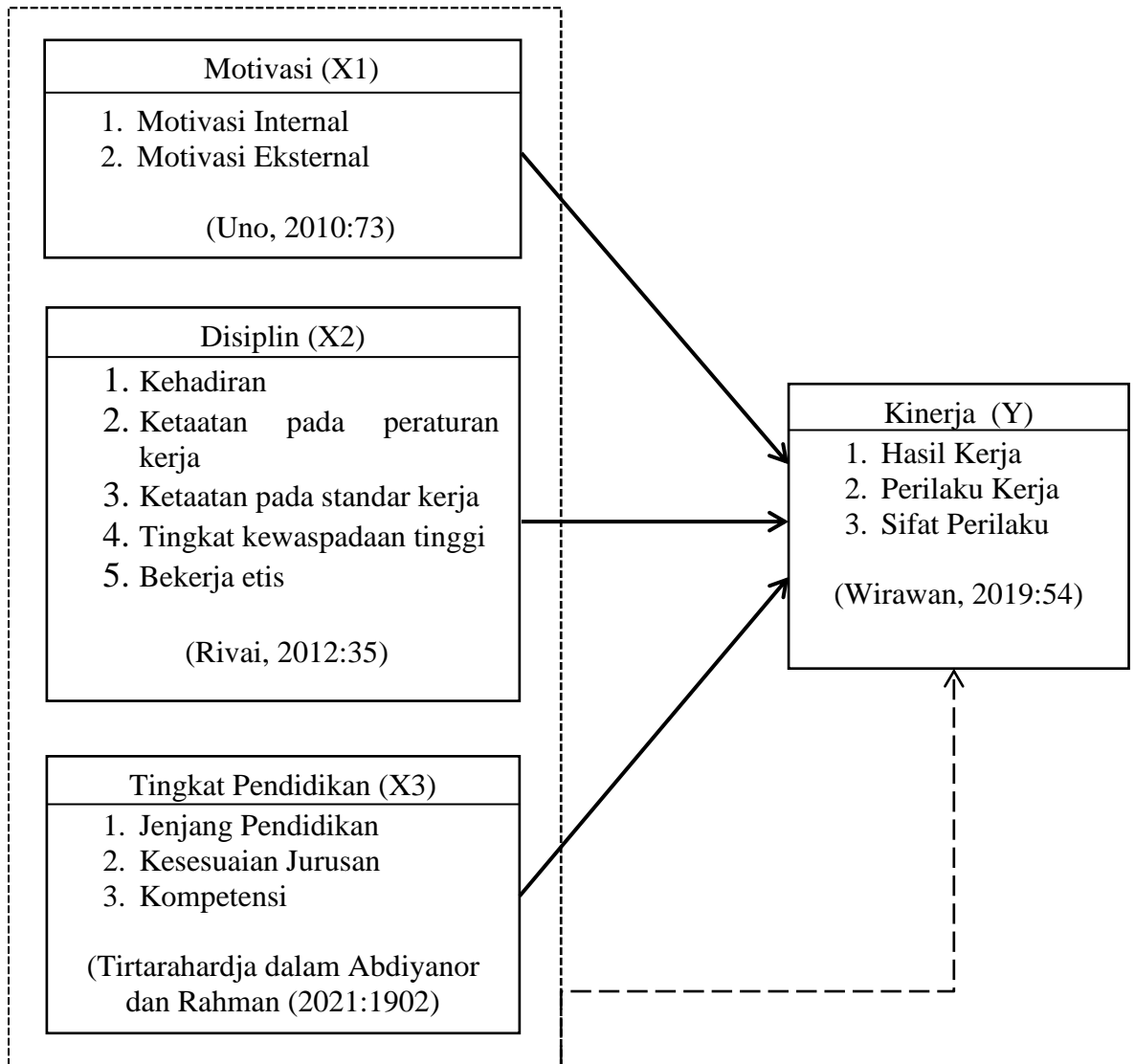
- a) Kepemimpinan, Kemampuan untuk memotivasi, membimbing, dan

mempengaruhi orang lain, baik dalam tim maupun dalam organisasi.

- b) Kejujuran, Integritas dan kejujuran dalam bekerja, baik dalam hubungan dengan rekan kerja maupun dalam pelaporan pekerjaan.
- c) Kreativitas, Kemampuan untuk berpikir di luar kotak, menghasilkan ide-ide baru, dan menemukan solusi inovatif.

2.2 Kerangka Pikiran

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian penelitian terhadulu, maka paradigma di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Berikut hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁: Diduga motivasi, Disiplin kerja, Tingkat Pendidikan, dan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur

H₂: Diduga motivasi, Disiplin kerja, dan Tingkat pendidikan secara simultan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur.

H₃: Diduga motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur

2.4 Metodologi Penelitian

2.4.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Dalam hal ini variabel independen adalah motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur.

2.4.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Nurdin, Ismail, & Sri Hartati, 2019:171-172):

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari

tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, dan.

2.4.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Nurdin, Ismail, & Sri Hartati, 2019:173-187):

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan dimungkinkan jika respondennya berjumlah sedikit. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan mewawancarai pegawai Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur.

b. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian social dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan di Pegawai Badan

Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur.

c. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternative jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternative jawaban tersebut

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian saat ini berupa wawancara secara langsung.

2.4.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel sebenarnya memiliki keterkaitan. Karena sampel merupakan bagian dari populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representative dapat mewakili populasinya (Nurdin, Ismail, & Sri Hartati, 2019:91-95).

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009:114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

Sesuai dengan pendapat tersebut penelitian ini menggunakan populasi sebagai objek penelitian ini yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur berjumlah 39 orang.

2.4.5 Metode Analisis

2.4.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang.

Perumusan yang digunakan dalam menentukan rentang skala adalah:

Skor Terendah : bobot terendah x jumlah sampel

Skor Tertinggi : bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor Terendah : $1 \times 39 = 39$

Skor Tertinggi : $5 \times 39 = 195$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif

$$\text{Rentang Skala} = \frac{39(5-1)}{5} = 31,2$$

Hasil rentang skala senilai 31,2

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Rentang Skala

Rentang Skala	Kategori
39 – 70,1	Sangat Rendah/Sangat Tidak Baik
70,2 – 101,3	Rendah/Tidak Baik
101,4 – 132,5	Cukup Tinggi/Cukup Baik
132,6 – 163,7	Tinggi/Baik
163,8 – 195	Sangat Tinggi/Sangat Baik

2.4.5.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrument tersebut kurang valid. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti (Ghozali, 2015:49).

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n \pm 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Menurut Ghozali (2015:52) rumus uji validitas adalah sebagai berikut :

$$DF = n - k - 1$$

Keterangan:

Df : Derajat Kebebasan
n : Jumlah Data
k : Jumlah Variabel Bebas
Df : 39 - 3 - 1
Df : 35

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal apabila jawaban dari seorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2015:112). Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas One Shot atau pengujian sekali saja. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2015:114).

2.4.5.3 Uji Asumsi Klasik

Karena variabel pada independen yang digunakan lebih dari satu (1) variabel, maka untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang mendasari model regresi (Sunyoto 2013:92). Penyimpanan asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan multikolinearitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik. Test statistic yang digunakan antara lain cara statistik, analisis grafik histogram dan *normal probability plots* (Sunyoto 2013:97).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi diantara variabel-variabel independen. Pendeteksian keberadaan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Apabila nilai tolerance diatas 10% dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas (Sunyoto 2013:98).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sunjoyo, 2013:102). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai PRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residunya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

4. Uji Autokorelasi

Pengujian asumsi ke-empat dalam model regresi linier klasik adalah uji autokorelasi (*autocorrelation*). Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin *Wastson*. Apabila nilai Durbin Watson dibawah -2 ($DW < -2$) terjadi autokorelasi positif jika diantara -2 dan +2 ($-2 < DW < +2$) tidak terjadi autokorelasi dan jika diatas +2 ($DW > +2$) terjadi autokorelasi negatif (Sunyoto, 2013:103).

2.4.5.4 Regresi Linier Berganda

Untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian digunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Supardi (2013:110), rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja pegawai
A	=	Konstanta
B	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Motivasi kerja
X_2	=	Disiplin kerja
X_3	=	Tingkat pendidikan
E	=	Error

2.4.5.5 Koefisien Korelasi Dan Determinasi

1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan

dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuat atau kemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2020:224).

Tanda (+) dan (-) yang terdapat dalam koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan antara variabel tersebut. Tanda (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yang artinya jika satu variabel naik, maka yang lainnya turun, sedangkan tanda (+) menunjukkan hubungan yang searah, yang artinya jika suatu variabel naik, maka yang lainnya naik (Sugiyono, 2020:225). Interpretasi koefisien korelasi interval koefien korelasi :

Tabel 2.2
Tingkat Keeratan Hubungan

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

2. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabei bebas yang digunakan dalam modei mampu menjelaskan variasi varnabel terikat (Priyanto, 2013. 143).

Besarnya kuefisien determinasi 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecii puia pengaruh semua variabei independen

terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

2.4.5.6 Uji Statistik

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara sama-sama (simultan) terhadap variabel dependen digunakan ANOVA atau F-test. Sedangkan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) diukur dengan menggunakan uji statistik (Priyanto, 2013:140).

1. Uji Hipotesis F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyanto, 2013. 141). Hasil uji F dapat dilihat pada *output* ANOVA dari hasil analisis regresi iimer berganda Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis

- $H_0: b_1 = b_2$, diduga variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- $H_a: b_1 \neq b_2$, diduga variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menentukan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 dan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

- Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Hipotesis t

Uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Priyanto, 2013: 147). Hasil uji dapat dilihat pada output coefficients dari hasil analisis regresi linier berganda. Langkah-langkah uji sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis

- $H_0: b_1 = b_2$, diduga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- $H_a: b_1 \neq b_2$, diduga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df (n-k-1)$, (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen) dengan $df (39-3-1) = 35$ serta menentukan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05. t hitung koefisien regresi/standar deviasi:

- Bila $t_{tabel} < t_{hitung}$, dan t_{hitung} variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan t_{hitung} variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menentukan variabel independen mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen, hubungan ini dapat dilihat dari koefisien regresinya.

2.5 Operasional Variabel

Operasional variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variable penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indicator serta dimensi untuk masing-masing variable dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Uno, 2010:73)	Motivasi internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup 4. Memiliki tujuan yang jelas dan menentang 5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja 6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain 7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya 	Ordinal
		Faktor eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 2. Senang memperoleh 	

Variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala
			<p>pujian dari apa yang dikerjakannya</p> <p>3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif</p> <p>4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan</p>	
Disiplinan Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. (Rivai, 2012:35).	Kehadiran	1. Tepat waktu	Ordinal
		Ketaatan pada peraturan kerja	<p>1. Mengikuti pedoman kerja</p> <p>2. Tidak akan melalaikan prosedur kerja</p>	
		Ketaatan pada standar kerja	1. Memenuhi tanggung jawab	
		Tingkat kewaspadaan tinggi	<p>1. Selalu berhati-hati</p> <p>2. Penuh perhitungan</p> <p>3. Ketelitian dalam bekerja</p> <p>4. Efektif dan efisien</p>	
		Bekerja etis	<p>1. Sopan</p> <p>2. Bentuk tindakan indisipliner</p>	

Variabel	Defenisi	Indikator	Sub Indikator	Skala
Tingkat Pendidikan (X3)	Tingkat pendidikan ialah jenjang formal yang dicapai seseorang melalui proses belajar di lembaga pendidikan mencakup berbagai level, mulai dari pendidikan dasar hingga tinggi. (Tirtarahardja dalam Abdiyanor dan Rahman 2021:1902)	Jenjang Pendidikan	1. Pendidikan terakhir yang dimiliki 2. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan pekerjaan/jabatan	Ordinal
		Kesesuaian Jurusan	1. Kesesuaian jurusan pendidikan dengan bidang pekerjaan 2. Relevansi ilmu/jurusan dengan tugas yang dijalankan	
		Kompetensi	1. Pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan 2. Sikap profesional dan tanggung jawab kerja	
Kinerja Pegawai (Y)	kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2019:5).	Hasil kerja	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	Ordinal
		Prilaku kerja	1. Disiplin kerja 2. Inisiatif 3. Ketelitian	
		Sifat prilaku	1. Kepemimpinan 2. Kejujuran 3. Kreativitas	

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya dalam bidang pengelolaan aparatur sipil negara (ASN). BKPSDMD dibentuk sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap seluruh proses manajemen sumber daya manusia aparatur, mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan, penempatan, pengembangan kompetensi, pembinaan karier, hingga penilaian kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Sebagai instansi yang menangani urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur, BKPSDMD memiliki peran penting dalam mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, dan memiliki kinerja yang optimal. Keberadaan BKPSDMD diharapkan mampu menciptakan sistem manajemen kepegawaian yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, sesuai dengan prinsip sistem merit yang menekankan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja ASN. Dalam konteks ini, BKPSDMD tidak hanya berfungsi sebagai lembaga administratif, tetapi juga sebagai pusat pengembangan kualitas sumber daya manusia aparatur di daerah.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BKPSDMD Tanjung Jabung Timur berfokus pada peningkatan kualitas ASN melalui berbagai program

pembinaan dan pengembangan kompetensi, seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), bimbingan teknis, serta kegiatan pengembangan kapasitas lainnya. Program-program tersebut dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional ASN agar mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan kebijakan, tuntutan masyarakat, serta perkembangan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Dengan demikian, tingkat pendidikan dan kompetensi ASN menjadi aspek penting yang sangat diperhatikan oleh BKPSDMD.

Selain pengembangan kompetensi, BKPSDMD juga berperan dalam pembinaan disiplin dan etika kerja ASN. Disiplin kerja dipandang sebagai salah satu faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Oleh karena itu, BKPSDMD secara konsisten mendorong penerapan peraturan kepegawaian, kode etik ASN, serta sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur. Melalui penerapan disiplin kerja yang baik, diharapkan ASN dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, tepat waktu, dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

3.2 Visi dan Misi

3.2.1 Visi

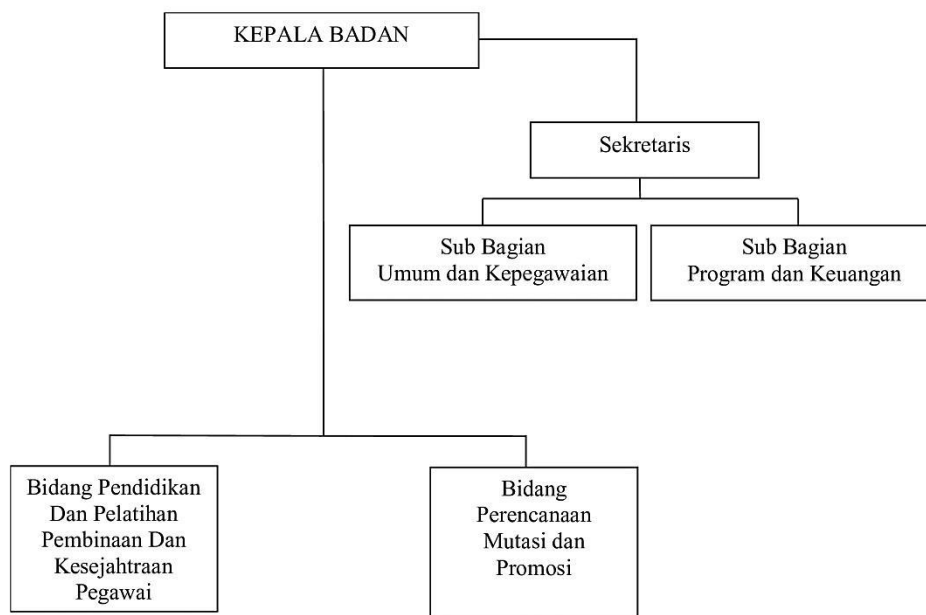
Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, berkompeten, dan berdaya saing dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

3.2.2 Misi

1. Meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian yang transparan, akuntabel, dan berbasis sistem merit.

2. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan.
3. Mendorong peningkatan disiplin, etika, dan kinerja ASN dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
4. Mengembangkan sistem penilaian kinerja ASN yang objektif dan berorientasi pada hasil.
5. Mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien melalui pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas.

3.3 Struktur Organisasi



Gambar 3.1 Struktur Organisasi BKPSDMD Tanjung Jabung Timur

1. Kepala BKPSDMD merupakan pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan seluruh urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur daerah. Kepala BKPSDMD berfungsi menetapkan kebijakan teknis, mengoordinasikan perencanaan dan

pelaksanaan program, serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap seluruh kegiatan yang berkaitan dengan manajemen ASN, termasuk pendidikan dan pelatihan, pembinaan, mutasi, dan promosi pegawai. Dalam pelaksanaan tugasnya, Kepala BKPSDMD bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

2. Sekretaris BKPSDMD mempunyai fungsi membantu Kepala Badan dalam penyelenggaraan administrasi, koordinasi, dan pelayanan teknis di lingkungan BKPSDMD. Sekretaris berperan dalam mengoordinasikan perencanaan program, pengelolaan keuangan, urusan kepegawaian, serta tata usaha dan rumah tangga kantor, sehingga seluruh bidang dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.
3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berfungsi menyelenggarakan urusan administrasi umum dan pengelolaan kepegawaian internal BKPSDMD. Sub bagian ini menangani persuratan, kearsipan, pengelolaan sarana dan prasarana, serta administrasi kepegawaian pegawai di lingkungan BKPSDMD, termasuk pembinaan disiplin dan kesejahteraan pegawai guna mendukung kelancaran operasional organisasi.
4. Sub Bagian Program dan Keuangan memiliki fungsi melaksanakan perencanaan program serta pengelolaan keuangan BKPSDMD. Sub bagian ini bertanggung jawab dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran, penatausahaan keuangan, pelaporan, serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan agar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan target kinerja yang telah ditetapkan.
5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan, dan Kesejahteraan Pegawai

berfungsi melaksanakan pengembangan kompetensi dan pembinaan aparatur sipil negara daerah. Bidang ini menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, pembinaan karier dan kinerja pegawai, serta pengelolaan program kesejahteraan ASN, dengan tujuan meningkatkan profesionalisme, kapasitas, dan motivasi kerja aparatur.

6. Bidang Perencanaan, Mutasi, dan Promosi berfungsi melaksanakan perencanaan dan pengelolaan manajemen ASN secara sistematis dan berkelanjutan. Bidang ini menangani perencanaan kebutuhan pegawai, pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan, analisis jabatan dan analisis beban kerja, serta penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi guna mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur. Oleh sebab itu untuk memperoleh identitas pegawai yang perlu penelitian menggunakan kuesioner untuk mengetahui data dari responden yang nantinya akan diolah menggunakan data statistik. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa karakter, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan diisi oleh 39 pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur selaku responden.

4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	11	28,2
2	Perempuan	28	71,8
Total		39	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel karakteristik responden di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya adalah laki-laki. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komposisi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan BKPSDMD Tanjung

Jabung Timur didominasi oleh perempuan. Dominasi ini mencerminkan gambaran umum sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik, karakteristik individu seperti jenis kelamin merupakan bagian dari aspek demografis pegawai yang dapat memengaruhi dinamika organisasi, namun tidak secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja. Kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, disiplin, dan kesempatan kerja yang diberikan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan, bukan oleh perbedaan gender.

4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Umur

Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 20 Tahun	3	7,7
2	20-30 Tahun	22	56,4
3	31-40 Tahun	11	28,2
4	Lebih dari 40 Tahun	3	7,7
Total		39	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel karakteristik responden di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia dewasa muda atau usia produktif. Sebagian lainnya berada pada rentang usia yang lebih matang, serta terdapat pula responden yang berada pada usia awal dan menjelang usia lanjut kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa komposisi ASN di lingkungan BKPSDMD Tanjung Jabung Timur didominasi oleh pegawai yang berada pada usia produktif.

Menurut Hasibuan (2019), usia merupakan salah satu faktor individual yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, karena berkaitan dengan tingkat kematangan

berpikir, pengalaman, serta kondisi fisik dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai pada usia produktif umumnya memiliki kemampuan fisik yang baik dan lebih responsif terhadap perubahan lingkungan kerja.

4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	5	12,8
2	Diploma	5	12,8
3	S1	20	51,3
4	S2	9	23,1
Total		39	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel karakteristik responden di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1). Sebagian lainnya memiliki tingkat pendidikan Strata 2 (S2), serta terdapat pula responden dengan latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Diploma. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas ASN di lingkungan BKPSDMD Tanjung Jabung Timur telah memiliki kualifikasi pendidikan tinggi yang cukup memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa pendidikan formal berperan dalam meningkatkan kapasitas intelektual, kemampuan analisis, serta profesionalisme pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, dominasi responden dengan tingkat pendidikan Strata 1 di BKPSDMD Tanjung Jabung Timur menunjukkan bahwa secara umum ASN telah memiliki kompetensi akademik yang cukup baik, yang berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

4.1.1.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-2 Tahun	8	20,5
2	3-4 Tahun	15	38,5
3	5-6 Tahun	14	35,9
4	Lebih dari 6 Tahun	2	5,1
Total		39	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel karakteristik responden di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja pada kategori menengah, yaitu antara tiga hingga enam tahun. Sebagian lainnya memiliki masa kerja yang relatif lebih singkat, dan hanya sedikit responden yang telah memiliki masa kerja yang lebih lama. Kondisi ini menunjukkan bahwa ASN di lingkungan BKPSDMD Tanjung Jabung Timur didominasi oleh pegawai dengan pengalaman kerja yang cukup untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya, namun masih berada pada fase pengembangan karier.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan bagian dari faktor kemampuan (ability) yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan masa kerja yang cukup umumnya telah memiliki penyesuaian diri yang baik terhadap lingkungan kerja, sehingga mampu menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan konsisten. Dengan demikian, komposisi masa kerja responden di BKPSDMD Tanjung Jabung Timur dapat menjadi modal yang positif dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

4.1.2 Analisis Deskriptif

4.1.2.1 Deskriptif Pada Variabel Motivasi

Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Ket.
		1	2	3	4	5		
Motivasi Internal								
1	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai ASN.	0	0	9	25	7	39	Tinggi
Skor		0	0	18	104	35	157	
2	Saya melaksanakan setiap tugas dengan target kerja yang jelas.	0	0	11	19	9	39	Tinggi
Skor		0	0	33	76	45	154	
3	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.	0	1	9	23	6	39	Tinggi
Skor		0	2	27	92	30	151	
4	Saya memiliki tujuan kerja yang jelas dan menantang untuk dicapai.	0	0	7	27	5	39	Tinggi
Skor		0	0	21	108	25	154	
5	Saya merasa senang dan nyaman dalam menjalankan pekerjaan saya.	0	0	8	24	7	39	Tinggi
Skor		0	0	24	96	35	155	
6	Saya selalu berusaha untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan rekan kerja lainnya.	0	0	8	25	6	39	Tinggi
Skor		0	0	24	100	30	154	
7	Saya lebih mengutamakan pencapaian prestasi dari hasil pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	7	25	7	39	Tinggi
Skor		0	0	21	100	35	156	
Motivasi Eksternal								
8	Saya termotivasi bekerja lebih baik apabila memperoleh umpan balik atas hasil pekerjaan saya.	0	1	15	18	5	39	Tinggi
Skor		0	2	45	72	25	144	
9	Saya merasa senang apabila mendapatkan pujian atas hasil pekerjaan yang saya	0	0	10	26	3	39	Tinggi
Skor		0	0	10	26	3	39	

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Ket.
		1	2	3	4	5		
	lakukan.							
	Skor	0	0	30	104	15	149	Tinggi
10	Saya bekerja dengan harapan memperoleh insentif dari hasil kerja yang baik.	0	1	7	27	4	39	Tinggi
	Skor	0	2	21	108	20	151	Tinggi
11	Saya bekerja dengan harapan mendapatkan perhatian dan pengakuan dari atasan maupun rekan kerja.	0	0	8	27	4	39	Tinggi
	Skor	0	0	24	108	20	152	Tinggi
Total							1.677	Tinggi
Rata-rata							152,5	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan, hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi diatas menunjukkan bahwa secara umum motivasi ASN berada pada kategori tinggi. Pada indikator motivasi internal, seluruh pernyataan memperoleh kategori tinggi. Pernyataan “Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai ASN” memperoleh skor sebesar 157, yang menunjukkan bahwa responden memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan. Selanjutnya, pernyataan mengenai pelaksanaan tugas dengan target kerja yang jelas serta tujuan kerja yang menantang juga memperoleh skor tinggi, masing-masing sebesar 154. Hal ini mengindikasikan bahwa ASN memiliki dorongan internal yang baik dalam menjalankan tugas dan mencapai target kerja.

Selain itu, perasaan senang dan nyaman dalam bekerja serta upaya untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan rekan kerja juga menunjukkan skor yang tinggi, yang menandakan adanya semangat kerja dan orientasi pada prestasi. Pernyataan dengan skor tertinggi pada dimensi ini adalah “Saya lebih mengutamakan pencapaian prestasi dari hasil pekerjaan yang saya lakukan” dengan skor 156, yang mencerminkan tingginya orientasi prestasi di kalangan

ASN BKPSDMD Tanjung Jabung Timur.

Pada indikator motivasi eksternal, seluruh pernyataan juga berada pada kategori tinggi. Responden menyatakan termotivasi untuk bekerja lebih baik apabila memperoleh umpan balik, pujian, insentif, serta perhatian dan pengakuan dari atasan maupun rekan kerja. Skor pernyataan pada dimensi ini berkisar antara 144 hingga 152, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal masih berperan penting dalam mendorong semangat kerja ASN.

Secara keseluruhan, total skor variabel motivasi sebesar 1.677 dengan nilai rata-rata 152,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ASN di lingkungan BKPSDMD Tanjung Jabung Timur berada pada kategori tinggi. Tingginya motivasi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja ASN.

4.1.2.2 Deskriptif Pada Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Ket.
		1	2	3	4	5		
Kehadiran								
1	Saya selalu hadir dan datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	0	2	6	22	9	39	Tinggi
Skor		0	4	18	88	45	155	
Ketaatan Peraturan Kerja								
2	Saya selalu mengikuti pedoman kerja yang berlaku di lingkungan BKPSDMD.	0	0	12	18	11	39	Tinggi
Skor		0	0	36	64	55	155	
3	Saya tidak pernah melalaikan prosedur kerja dalam melaksanakan tugas.	0	1	11	21	10	39	Tinggi
Skor		0	2	33	84	30	149	
Ketaatan Pada Standar Kerja								
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan standar	0	0	8	26	5	39	Tinggi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Ket.
		1	2	3	4	5		
	kerja yang telah ditetapkan.							
Skor		0	0	24	104	25	153	
Kewaspadaan Tinggi								
5	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan setiap pekerjaan.	0	1	9	24	8	39	Tinggi
Skor		0	2	18	96	40	156	
6	Saya mempertimbangkan setiap tindakan kerja dengan penuh perhitungan.	0	1	7	23	8	39	Tinggi
Skor		0	2	21	92	40	155	
7	Saya bekerja dengan teliti untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan.	0	0	11	19	9	39	Tinggi
Skor		0	0	33	76	45	154	
8	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas.	0	0	7	22	10	39	Tinggi
Skor		0	0	21	88	50	159	
Bekerja Etis								
9	Saya selalu bersikap sopan dan santun dalam berinteraksi di lingkungan kerja.	0	1	8	21	9	39	Tinggi
Skor		0	2	24	84	45	155	
10	Saya menghindari segala bentuk tindakan indisipliner dalam melaksanakan tugas sebagai ASN.	0	1	10	20	8	39	Tinggi
Skor		0	2	30	80	40	152	
Total							1.543	Tinggi
Rata-rata							154,3	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja ASN berada pada kategori tinggi. Pada indikator kehadiran, pernyataan mengenai ketepatan waktu hadir sesuai jam kerja memperoleh skor 155, yang menunjukkan bahwa ASN memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam hal kehadiran. Hal ini mencerminkan komitmen ASN terhadap waktu kerja dan tanggung jawab organisasi.

Pada indikator ketaatan terhadap peraturan kerja, pernyataan “Saya selalu mengikuti pedoman kerja yang berlaku di lingkungan BKPSDMD” memperoleh skor 155, sedangkan pernyataan terkait tidak melalaikan prosedur kerja memperoleh skor 149. Hasil ini menunjukkan bahwa ASN secara umum telah mematuhi aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh instansi. Selanjutnya, pada indikator ketaatan pada standar kerja, pernyataan mengenai pelaksanaan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan standar kerja memperoleh skor 153, yang mengindikasikan bahwa ASN telah bekerja sesuai dengan standar yang berlaku.

Pada indikator kewaspadaan tinggi, seluruh pernyataan memperoleh kategori tinggi, dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas” sebesar 159. Hal ini menunjukkan bahwa ASN memiliki tingkat kehati-hatian, ketelitian, serta kemampuan kerja yang baik dalam menjalankan tugas. Pada indikator bekerja etis, pernyataan mengenai sikap sopan dan santun dalam berinteraksi serta menghindari tindakan indisipliner masing-masing memperoleh skor 155 dan 152, yang mencerminkan perilaku kerja yang etis dan profesional di lingkungan BKPSDMD.

Secara keseluruhan, total skor variabel disiplin kerja sebesar 1.543 dengan nilai rata-rata 154,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ASN di BKPSDMD Tanjung Jabung Timur berada pada kategori tinggi. Tingginya disiplin kerja ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja ASN.

4.1.2.3 Deskriptif Pada Variabel Tingkat Pendidikan

Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Tingkat Pendidikan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Ket.
		1	2	3	4	5		
Jenjang Pendidikan								
1	Pendidikan terakhir yang saya miliki sudah mendukung pelaksanaan pekerjaan saya saat ini.	0	0	11	22	6	39	Tinggi
Skor		0	0	33	88	30	151	
2	Tingkat pendidikan saya sesuai dengan jabatan atau posisi pekerjaan yang saya jalani.	0	0	9	22	8	39	Tinggi
Skor		0	0	27	88	40	155	
Kesesuaian Jurusan								
3	Jurusan pendidikan yang saya tempuh sesuai dengan bidang pekerjaan saya saat ini.	0	0	9	25	5	39	Tinggi
Skor		0	0	27	100	25	152	
4	Ilmu yang saya peroleh dari jurusan pendidikan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.	0	0	10	21	8	39	Tinggi
Skor		0	0	30	84	40	154	
Kompetensi								
5	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas pekerjaan saya.	0	0	9	24	6	39	Tinggi
Skor		0	0	27	96	30	153	
6	Saya bekerja secara profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.	0	0	13	21	5	39	Tinggi
Skor		0	0	39	84	25	148	
Total							913	Tinggi
Rata-rata							152,2	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa secara umum tingkat pendidikan responden berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari seluruh pernyataan yang diajukan, baik pada

indikator jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, maupun kompetensi, yang semuanya memperoleh penilaian tinggi dari responden.

Pada indikator jenjang pendidikan, pernyataan mengenai pendidikan terakhir yang dimiliki telah mendukung pelaksanaan pekerjaan memperoleh skor 151, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa latar belakang pendidikan mereka sudah memadai untuk menunjang tugas pekerjaan saat ini. Selanjutnya, pernyataan mengenai kesesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan atau posisi pekerjaan memperoleh skor 155, yang mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan responden dinilai telah sejalan dengan tanggung jawab jabatan yang diemban.

Pada indikator kesesuaian jurusan, pernyataan mengenai kesesuaian jurusan pendidikan dengan bidang pekerjaan memperoleh skor 152, yang menunjukkan adanya keterkaitan yang baik antara bidang studi yang ditempuh dengan pekerjaan yang dijalani. Selain itu, pernyataan bahwa ilmu yang diperoleh dari jurusan pendidikan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari memperoleh skor 154, yang menegaskan bahwa pendidikan yang dimiliki bersifat aplikatif dan mendukung pelaksanaan tugas.

Selanjutnya, pada indikator kompetensi, pernyataan mengenai kepemilikan pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas pekerjaan memperoleh skor 153, yang mencerminkan bahwa tingkat pendidikan responden telah membentuk kompetensi kerja yang baik. Sementara itu, pernyataan mengenai sikap profesional dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas memperoleh skor 148, yang juga berada pada kategori tinggi dan menunjukkan perilaku kerja yang positif.

Secara keseluruhan, total skor variabel tingkat pendidikan adalah sebesar 913 dengan nilai rata-rata 152,2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden berada pada kategori tinggi. Tingkat pendidikan yang baik ini diharapkan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal serta berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas kinerja di lingkungan BKPSDMD.

4.1.2.4 Deskriptif Pada Variabel Kinerja

Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Ket.
		1	2	3	4	5		
Hasil Kerja								
1	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar yang telah ditetapkan.	0	0	10	21	8	39	Baik
Skor		0	0	30	84	40	154	
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah atau volume yang sesuai dengan target yang ditentukan.	0	0	10	22	7	39	Baik
Skor		0	0	30	88	35	153	
3	Saya melaksanakan tugas secara efisien tanpa membuang waktu dan sumber daya.	0	0	10	23	6	39	Baik
Skor		0	0	30	92	30	152	
Perilaku Kerja								
4	Saya menunjukkan disiplin kerja yang baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	0	0	12	21	6	39	Baik
Skor		0	0	36	84	30	150	
5	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu perintah atasan.	0	0	9	26	7	39	Baik
Skor		0	0	18	104	35	157	
6	Saya bekerja dengan teliti sehingga meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.	0	0	8	22	9	39	Baik

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Ket.
		1	2	3	4	5		
Skor		0	0	24	88	45	157	
Sifat Perilaku								
7	Saya bekerja dengan teliti sehingga meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.	0	0	10	23	6	39	Baik
Skor		0	0	30	92	30	152	
8	Saya mampu menunjukkan sikap kepemimpinan dalam bekerja, baik secara mandiri maupun dalam tim.	0	0	9	26	7	39	Baik
Skor		0	0	18	104	35	157	
9	Saya selalu bersikap jujur dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0	11	19	9	39	Baik
Skor		0	0	33	76	45	154	
Total							1.386	Baik
Rata-rata							154	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja ASN berada pada kategori baik.

Pada indikator hasil kerja, pernyataan mengenai kemampuan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik memperoleh skor 154, sedangkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target memperoleh skor 153. Selain itu, pernyataan terkait pelaksanaan tugas secara efisien memperoleh skor 152. Hasil ini menunjukkan bahwa ASN mampu memenuhi standar kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

Pada indikator perilaku kerja, pernyataan mengenai disiplin kerja memperoleh skor 150, yang mencerminkan perilaku kerja yang baik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pernyataan mengenai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan serta ketelitian dalam bekerja masing-masing memperoleh skor 157, yang menunjukkan bahwa ASN memiliki

tingkat inisiatif dan ketelitian yang tinggi dalam menjalankan tugas.

Pada indikator sifat perilaku, pernyataan mengenai kemampuan menunjukkan sikap kepemimpinan memperoleh skor 157, sedangkan pernyataan terkait kejujuran dan tanggung jawab memperoleh skor 154. Hal ini mencerminkan bahwa ASN tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang baik, tetapi juga menunjukkan sikap profesional, kepemimpinan, serta integritas dalam bekerja.

Secara keseluruhan, total skor variabel kinerja sebesar 1.386 dengan nilai rata-rata 154, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja ASN di lingkungan BKPSDMD Tanjung Jabung Timur berada pada kategori baik. Kinerja yang baik ini diduga dipengaruhi oleh tingginya motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan ASN, sebagaimana dikaji dalam penelitian ini.

4.1.3 Uji Instrumen Penelitian

4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrument tersebut kurang valid. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti (Ghozali, 2015:49). Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel (0,05)	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	1	0,852	0,3160	Valid
	2	0,766	0,3160	Valid
	3	0,859	0,3160	Valid
	4	0,826	0,3160	Valid
	5	0,861	0,3160	Valid
	6	0,836	0,3160	Valid
	7	0,839	0,3160	Valid
	8	0,845	0,3160	Valid
	9	0,846	0,3160	Valid
	10	0,860	0,3160	Valid
	11	0,812	0,3160	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	1	0,774	0,3160	Valid
	2	0,788	0,3160	Valid
	3	0,842	0,3160	Valid
	4	0,785	0,3160	Valid
	5	0,829	0,3160	Valid
	6	0,900	0,3160	Valid
	7	0,686	0,3160	Valid
	8	0,802	0,3160	Valid
	9	0,801	0,3160	Valid
	10	0,903	0,3160	Valid
Tingkat Pendidikan (X ₃)	1	0,823	0,3160	Valid
	2	0,803	0,3160	Valid
	3	0,736	0,3160	Valid
	4	0,853	0,3160	Valid
	5	0,891	0,3160	Valid
	6	0,850	0,3160	Valid
Kinerja (Y)	1	0,911	0,3160	Valid
	2	0,802	0,3160	Valid
	3	0,922	0,3160	Valid
	4	0,911	0,3160	Valid
	5	0,822	0,3160	Valid
	6	0,831	0,3160	Valid
	7	0,771	0,3160	Valid
	8	0,845	0,3160	Valid
	9	0,911	0,3160	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini

mempunyai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,3610. Dengan demikian, semua indikator tersebut dinyatakan valid.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal apabila jawaban dari seorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2015:112). Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas One Shot atau pengujian sekali saja. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2015:114). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Motivasi (X_1)	0,968	12
Disiplin Kerja (X_2)	0,964	12
Tingkat Pendidikan (X_3)	0,973	12
Kinerja (Y)	0,968	12

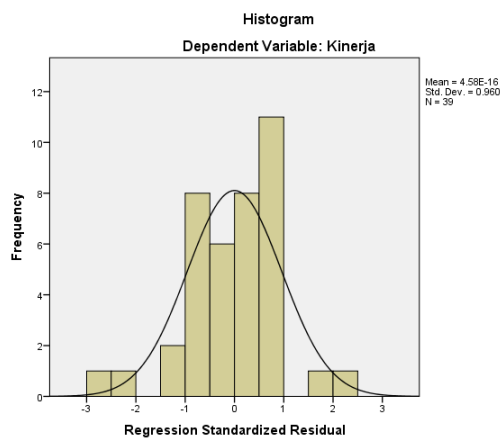
Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diketahui motivasi (X_1) dengan nilai *cronbach's* adalah 0,966 lebih kecil dari 0,70, disiplin kerja (X_2) dengan nilai *cronbach's* adalah 0,957 lebih kecil dari 0,70 dan tingkat pendidikan (X_3) dengan nilai *cronbach's* adalah 0,941 lebih kecil dari 0,70. Sedangkan untuk kinerja (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* adalah 0,967 juga lebih kecil dari 0,70. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hasil keseluruhan indikator dari masing-masing variabel dapat dikatakan data reliable.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

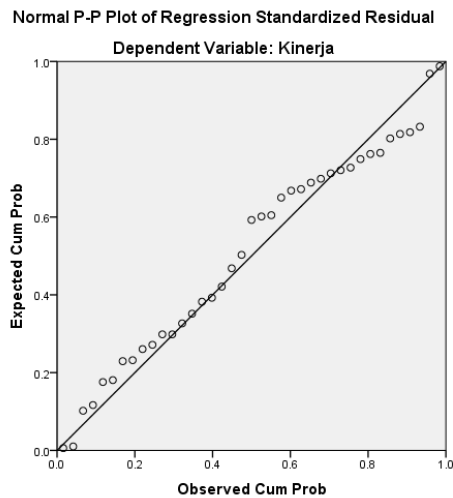
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik. Test statistic yang digunakan antara lain cara statistik, analisis grafik histogram dan *normal probability plots* (Sunyoto 2013:97). Adapun hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada grafik dan gambar dibawah ini:



Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Gambar 4.1 Grafik Histogram

Berdasarkan histogram Regression Standardized Residual untuk variabel kinerja, dapat dideskripsikan bahwa histogram menunjukkan bahwa sebaran residual cenderung berbentuk lonceng (mendekati distribusi normal). Nilai residual paling banyak terkonsentrasi di sekitar nilai 0, yang menandakan bahwa kesalahan prediksi model regresi relatif kecil dan tidak bias ke arah positif maupun negatif. Secara keseluruhan, pola histogram dan kurva normal yang mengikuti sebaran data menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Gambar 4.2 Normal Probability Plots

Berdasarkan Normal *P–P Plot of Regression Standardized Residual* untuk variabel dependen kinerja, dapat dijelaskan bahwa titik-titik residual pada grafik menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, baik pada bagian awal, tengah, maupun akhir plot. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, penyimpangan tersebut masih berada dalam batas wajar dan tidak membentuk pola tertentu yang ekstrem. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual dalam model regresi telah terpenuhi. Secara keseluruhan, hasil Normal P–P Plot ini mendukung temuan dari uji histogram sebelumnya, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena tidak melanggar asumsi normalitas

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi diantara variabel-variabel independen.

Pendeteksian keberadaan mitikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Apabila nilai tolerance diatas 10% dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas (Sunyoto 2013:98). Berikut ini dapat dilihat tabel dari uji Multikolinieritas:

**Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.883	2.678		-.703	.487		
1 Motivasi	.113	.146	.128	.776	.443	.329	3.036
Disiplin Kerja	.445	.118	.520	3.780	.001	.472	2.118
Tingkat Pendidikan	.487	.191	.322	2.550	.015	.562	1.781

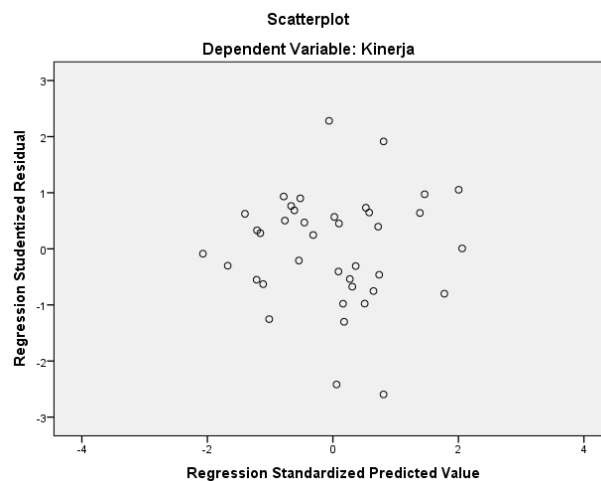
a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel hasil Uji Multikolinieritas diatas dapat diketahui bahwa dari masing-masing variabel Independen nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,329 dan nilai VIF 3,036, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,472 dan nilai VIF 2,118 dan pada variabel tingkat pendidikan dengan tolerance sebesar 0,562 dan nilai VIF 1,781. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

(Sunjoyo, 2013:102). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai PRED (nilai prediksi) defigan SRESID (nilai residunya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, meyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Berikut ini disajikan gambar *scatter plot* dari uji heteroskedastisitas:



Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak terbentuk pola yang teratur dan menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian model regresi ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

4.1.4.4 Uji Autokorelasi

Pengujian asumsi ke-empat dalam model regresi linier klasik adalah uji autokorelasi (*autocorrelation*). Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah

dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin *Wastson*. Apabila nilai Durbin Watson dibawah -2 ($DW < -2$) terjadi autokorelasi positif jika diantara -2 dan +2 ($-2 < DW < +2$) tidak terjadi autokorelasi dan jika diatas +2 ($DW > +2$) terjadi autokorelasi negatif (Sunnyoto, 2013:103). Berikut ini terdapat tabel untuk melihat ada atau tidaknya gejala dari uji autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 ^a	.687	.660	3.41717	1.881

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Dari tabel diatas didapatkan nilai DW sebesar 1,881, jadi diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$, maka pada penelitian ini tidak terjadi Autokorelasi karena nilai DW berada diantara -2 dan +2 yakni ($-2 < 1,881 < +2$).

4.1.5 Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian digunakan analisis regresi linier berganda. Tabel regresi linear berganda dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 4.13 Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.883	2.678		-.703	.487		
1 Motivasi	.113	.146	.128	.776	.443	.329	3.036
Disiplin Kerja	.445	.118	.520	3.780	.001	.472	2.118
Tingkat Pendidikan	.487	.191	.322	2.550	.015	.562	1.781

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linear berganda dapat diperoleh koefisien variabel bebas $X_1 = 0,113$, $X_2 = 0,445$ dan $X_3 = 0,487$ dengan konstanta sebesar -1,883 sehingga model regresi linear berganda dengan data panel yang diperoleh:

$$Y = -1,883 + 0,113X_1 + 0,445X_2 + 0,487X_3$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -1,883 memberikan arti bahwa apabila variabel independent yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Tingkat Pendidikan (X_3) bernilai (0), maka variabel dependen yaitu Kinerja (Y) akan bernilai -1,883.
2. Koefisien regresi Motivasi (X_1) bernilai positif sebesar 0,113 artinya apabila motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,113.

3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,445 artinya apabila disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,445.
4. Koefisien regresi Tingkat Pendidikan (X1) bernilai positif sebesar 0,487 artinya apabila tingkat pendidikan mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,487.

4.1.6 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2020:224). Adapun di bawah ini tabel yang menunjukkan korelasi antar variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14 Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 ^a	.687	.660	3.41717	1.881

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari hasil pengujian model regresi diatas diketahui bahwa koefisien korelasi antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja yang dilihat pada kolom R adalah 0,829 artinya variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan “Sangat Kuat” dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur.

4.1.7 Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat (Priyanto, 2013. 143). Adapun di bawah ini tabel yang menunjukkan determinasi dari variabel motivasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 ^a	.687	.660	3.41717	1.881

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,687 yang artinya bahwa besarnya kontribusi variabel independent yaitu Motivasi, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan berkontribusi sebesar 68,7% atau $(0,687 \times 100)$ terhadap variabel dependent yaitu Kinerja sedangkan sisanya $(100\% - 68,7\% = 31,3\%)$ ditentukan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

4.1.8 Uji Statistik

4.1.8.1 Uji Hipotesis F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyanto, 2013. 141). Pengujian diproses dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana F_{tabel} dihitung berdasarkan derajat kebebasan (df) dengan rumus $df = n - k - 1$. Di dalam rumus

ini, k menunjukkan jumlah variabel bebas, sementara n adalah total jumlah responden yang terlibat dalam penelitian. Merujuk pada hasil perhitungan, diperoleh $df = 39 - 3 - 1 = 35$, dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%, sehingga nilai F_{tabel} adalah 2,874. Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Uji Hipotesis F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	896.654	3	298.885	25.596	.000 ^b
1 Residual	408.697	35	11.677		
Total	1305.351	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,596 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dikarena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($25,596 > 2,874$) dan nilai signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berdasarkan hal tersebut, dapat di tarik kesimpulan bahwa motivasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.1.8.2 Uji Hipotesis t

Uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Priyanto, 2013: 147). Pengujian diproses dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana F_{tabel} dihitung berdasarkan derajat kebebasan (df) dengan rumus $df = n - k - 1$. Merujuk pada hasil perhitungan, diperoleh $df = 39 - 3 - 1 = 35$ dengan signifikansi (α) sebesar 5%, sehingga nilai diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,03011. Hasil ujit dapat dilihat pada *output coefficients* dari hasil analisis

regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Uji Hipotesis t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.883	2.678		-.703	.487		
1 Motivasi	.113	.146	.128	.776	.443	.329	3.036
Disiplin Kerja	.445	.118	.520	3.780	.001	.472	2.118
Tingkat Pendidikan	.487	.191	.322	2.550	.015	.562	1.781

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, hasil perbandingan antara t_{hitung} 0,776 dan t_{tabel} 2,03011 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,776 < 2,03011$ dan bila dilihat pada taraf signifikansi yakni $0,443 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Motivasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

2. Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, hasil perbandingan antara t_{hitung} 3,780 dan t_{tabel} 2,03011 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,780 > 2,03011$ dan bila dilihat pada taraf signifikansi yakni $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja.

3. Pengujian Hipotesis Tingkat Pendidikan (X3)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, hasil perbandingan antara t_{hitung} 2,550 dan t_{tabel} 2,03011 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,550 > 2,03011$ dan bila dilihat pada taraf signifikansi yakni $0,015 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Gambaran Motivasi, Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kinerja

Distribusi frekuensi pada variabel Motivasi secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 152,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur berada dalam kategori “Tinggi”. Pada variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 154,3. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur juga berada dalam “Tinggi”.

Pada variabel tingkat pendidikan, hasil distribusi frekuensi secara keseluruhan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 152,2. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan responden pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur berada pada kategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, serta kompetensi yang dimiliki responden dinilai

telah mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan pada variabel Kinerja distribusi frekuensi secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 154, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur berada dalam kategori “Baik”.

4.2.2 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Secara Simultan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi diatas, diketahui bahwa secara simultan atau bersama-sama Motivasi, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aninam *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Selain itu, penelitian Permatasari (2025) juga membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Josiah dan Ahiruddin (2025) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori dan temuan empiris sebelumnya bahwa motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja ASN.

Motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan merupakan faktor yang saling berhubungan dan secara bersama-sama berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong internal yang menumbuhkan semangat, kemauan, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas, sementara disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali perilaku agar pegawai bekerja sesuai dengan aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Di sisi lain, tingkat pendidikan mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai dalam memahami serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Apabila ketiga faktor ini dimiliki secara simultan, pegawai tidak hanya memiliki dorongan untuk bekerja, tetapi juga kemampuan dan sikap kerja yang mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, sinergi antara motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, serta efektivitas kerja pegawai, sehingga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil regresi di atas, diketahui bahwa secara parsial Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} , serta nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria *et al.* (2024) yang menemukan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ketika dilihat secara parsial dalam

konteks hubungan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja di Bank Syariah Indonesia KC Gatot Subroto Jambi, di mana motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *outcome* pegawai. Selain itu, penelitian serupa juga diperkuat oleh Rahmad (2025) *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable at PT Bengkulu Kokoh Perkasa*. yang menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dalam model tanpa mediasi kepuasan kerja.

Kinerja pegawai mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor struktural dan sistem kerja organisasi dibandingkan oleh dorongan motivasi individu. Sebagai aparatur sipil negara, pegawai telah terikat oleh aturan, standar operasional prosedur, serta target kinerja yang harus dipenuhi, sehingga pelaksanaan pekerjaan cenderung bersifat rutinitas dan kewajiban formal. Kondisi ini menyebabkan tingkat motivasi yang dirasakan pegawai, baik tinggi maupun rendah, tidak memberikan perbedaan yang signifikan terhadap hasil kinerja yang dicapai. Selain itu, adanya sistem penilaian kinerja, pengawasan atasan, serta tuntutan tanggung jawab jabatan membuat pegawai tetap bekerja sesuai standar meskipun motivasi personal tidak menjadi faktor dominan. Dengan demikian, motivasi dalam penelitian ini belum mampu berperan sebagai faktor penentu kinerja secara parsial, karena kinerja pegawai lebih ditentukan oleh disiplin kerja, kepatuhan terhadap aturan, serta kompetensi yang dimiliki.

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil regresi diatas, diketahui bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Badan

Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} , serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bani & Nadya (2024) yang menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Wisata Balikpapan, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan pengaruh nyata dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Ningsih *et al.* (2025) pada pegawai Kantor Kelurahan Benteng, Kepulauan Selayar juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mendukung temuan dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai ketentuan, serta menjaga ketertiban dan etika kerja. Kondisi ini menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan minim kesalahan. Oleh karena itu, disiplin kerja secara langsung berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

4.2.5 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil regresi diatas, diketahui bahwa secara parsial Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} , serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satria dan Kadamanta (2024) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan, ditandai oleh nilai t -hitung yang lebih besar dari t -tabel dan signifikansi di bawah 0,05. Penelitian lain oleh Sri Indrastuti dan Anggraini (2023) juga menemukan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui variabel penempatan sebagai mediasi, yang memperkuat temuan dalam penelitian ini bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan ASN maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Tingkat pendidikan memengaruhi kinerja pegawai karena berkaitan dengan kemampuan intelektual, pengetahuan, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab, mampu menganalisis permasalahan kerja, serta lebih adaptif terhadap perubahan dan tuntutan organisasi. Pendidikan juga mendukung pegawai dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih sistematis dan profesional. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin besar peluang untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang diteliti, maka terdapat beberapa kesimpulan pada pengujian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pada Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur sebagai berikut:

1. Motivasi pada termasuk dalam kategori Tinggi dengan rata-rata 152,5, Disiplin Kerja dalam kategori Tinggi dengan rata-rata 154,3, Tingkat Pendidikan dalam kategori Tinggi dengan rata-rata 152,2 dan Kinerja dalam kategori Baik dengan rata-rata 154.
2. Motivasi, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,00 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dengan besaran pengaruh sebanyak 68,7%.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:
 - a. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja.
 - b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
 - c. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

5.2 Saran

Adapun saran dari hasil temuan peneliti yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam

pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel dan objek yang sejenis. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau sistem penghargaan, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

2. Bagi pihak BKPSDMD Tanjung Jabung Timur, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka instansi disarankan untuk terus meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui penegakan aturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil. Selain itu, peningkatan tingkat pendidikan pegawai juga perlu terus didorong melalui program pendidikan dan pelatihan, diklat, maupun pengembangan kompetensi agar pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Meskipun motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, instansi tetap disarankan untuk memperhatikan aspek motivasi pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian apresiasi atas kinerja yang baik, serta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai. Hal ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aninam, M. F., Echdar, S., Ridwan, & Resi, Y. D. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Sosial Provinsi Papua Barat*. *Journal of Management and Business Accounting*, 2(2), 78–89.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bani Anhar & Nadya Dwi Amanda. (2024). *The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Tata Wisata Balikpapan*. *Visioner: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Danin, S. (2010). *Perkembangan peserta didik*. Bandung: Alfabeta.
- Duha, T. (2020). *Motivasi untuk kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, U. (2014). *Asas manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Elfachmi, A. K. (2016). *Pengantar pendidikan*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Fitria, S., Mubyarto, N., Nengsih, T. A., Anita, E., Rahma, S., & Munsarida. (2024). *The Influence of Leadership, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Bank Syariah Indonesia KC Gatot Subroto Jambi*. *International Journal of Economics (IJEK)*, 3(1), 704–714.
- Gomes, F. C. (2011). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Yogyakarta: Andi Offset.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasbullah. (2017). *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasbullah. (2018). *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix STIMI YAPMI Makassar*, 8(1), 1–12.
- Hutahaean, J. (2018). *Konsep sistem informasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Josiah, T., & AHIRUDDIN. (2025). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat*. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*.
- Khaeruman, K., et al. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia (Konsep dan studi kasus)*. Banten: CV AA Rizky.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mufidah, M., et al. (2014). Analisis tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jasaraharja Putera Manado. *Jurnal EMBA*, 2(2).
- Ningsih, Mei Surya, Ikhwan Maulana Haeruddin & Tenri S.P. Dipotmodjo. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar*. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Noor, A., et al. (2023). *Human resource management*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan CV Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 30–37.
- Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. (2022). *Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2022 tentang organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur*. Tanjung Jabung Timur: Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. <https://peraturan.bpk.go.id>

- Permatasari, I. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah EDUNOMIKA.*
- Putro, K. M., Suniaprily, F. G. A., & Suharno. (2022). Implementasi sistem otonomi daerah di Indonesia beserta dampak penerapannya. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Batik Surakarta.*
- Rachmad, J. F. (2025). *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable at PT Bengkulu Kokoh Perkasa. Jurnal Economic Resource, 7(1).*
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadwiryo, S. (2008). *Manajemen tenaga kerja.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Satria, M. T., & Kadarman, R. A. (2024). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Disdukcapil Kota Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen.*
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja karyawan.* Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Indrastuti, & Rani Anggraini. (2023). *The Effect of Education Level on Employee Performance with Placement as an Intervening Variable (Case Study of Pamesi Village Office). Jurnal Ekonomi KIAT.*
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suyanto. (2013). *Multimedia: Alat untuk meningkatkan keunggulan bersaing.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Trahati, M. R. (2015). *Implementasi pendidikan karakter peduli lingkungan di Sekolah Dasar Negeri Tritih Wetan 05 Jeruklegi Cilacap* (Skripsi tidak diterbitkan). Yogyakarta: FKIP Universitas Negeri Yogyakarta.
<http://eprints.uny.ac.id>

- Tsauri, S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2014). Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id>
- Uno, H. B. (2010). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2012). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardan, K. (2020). *Motivasi kerja guru dalam pembelajaran*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

1. DOKUMENTASI PENELITIAN



2. DOKUMENTASI BIMTEK



3. DOKUMENTASI ORIENTASI PPPK



KUESIONER

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : < 20 Tahun 31- 40 Tahun
 20 - 30 Tahun > 40 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA S1
 D3 S2
5. Masa Kerja : 1 – 2 Tahun
 3 – 4 Tahun
 5 – 6 Tahun
 > 6 Tahun

Kuisisioner Penelitian

Berilah tanda checklist (√) untuk jawaban yang sesuai pada kotak yang telah disediakan.

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Kuesioner Motivasi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Motivasi Internal						
1	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai ASN.					
2	Saya melaksanakan setiap tugas dengan target kerja yang jelas.					
3	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
4	Saya memiliki tujuan kerja yang jelas dan menantang untuk dicapai.					
5	Saya merasa senang dan nyaman dalam menjalankan pekerjaan saya.					
6	Saya selalu berusaha untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan rekan kerja lainnya.					
7	Saya lebih mengutamakan pencapaian prestasi dari hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
Motivasi Eksternal						
8	Saya termotivasi bekerja lebih baik apabila memperoleh umpan balik atas hasil pekerjaan saya.					
9	Saya merasa senang apabila mendapatkan pujian atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
10	Saya bekerja dengan harapan memperoleh insentif dari hasil kerja yang baik.					
11	Saya bekerja dengan harapan mendapatkan perhatian dan pengakuan dari atasan maupun rekan kerja.					

Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kehadiran						
1	Saya selalu hadir dan datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.					
Ketaatan Peraturan Kerja						
2	Saya selalu mengikuti pedoman kerja yang berlaku di lingkungan BKPSDMD.					
3	Saya tidak pernah melalaikan prosedur kerja dalam melaksanakan tugas.					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan standar kerja yang telah ditetapkan.					
Kewaspadaan Tinggi						
5	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan setiap pekerjaan.					
6	Saya mempertimbangkan setiap tindakan kerja dengan penuh perhitungan.					
7	Saya bekerja dengan teliti untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan.					
8	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas.					
Bekerja Etis						
9	Saya selalu bersikap sopan dan santun dalam berinteraksi di lingkungan kerja.					
10	Saya menghindari segala bentuk tindakan indisipliner dalam melaksanakan tugas sebagai ASN.					

Kuesioner Tingkat Pendidikan (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Jenjang Pendidikan						
1	Pendidikan terakhir yang saya miliki sudah mendukung pelaksanaan pekerjaan saya saat ini.					
2	Tingkat pendidikan saya sesuai dengan jabatan atau posisi pekerjaan yang saya jalani.					
Kesesuaian Jurusan						
3	Jurusan pendidikan yang saya tempuh sesuai dengan bidang pekerjaan saya saat ini.					
4	Ilmu yang saya peroleh dari jurusan pendidikan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.					
Kompetensi						
5	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas pekerjaan saya.					
6	Saya bekerja secara profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.					

Kuesioner Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Hasil Kerja						
1	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar yang telah ditetapkan.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah atau volume yang sesuai dengan target yang ditentukan.					
3	Saya melaksanakan tugas secara efisien tanpa membuang waktu dan sumber daya.					
Perilaku Kerja						
4	Saya menunjukkan disiplin kerja yang baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari.					
5	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu perintah atasan.					
6	Saya bekerja dengan teliti sehingga meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.					
Sifat Perilaku						
7	Saya bekerja dengan teliti sehingga meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.					
8	Saya mampu menunjukkan sikap kepemimpinan dalam bekerja, baik secara mandiri maupun dalam tim.					
9	Saya selalu bersikap jujur dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.					

LAMPIRAN SPSS
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	11	28.2	28.2	28.2
Valid Perempuan	28	71.8	71.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 20 Tahun	3	7.7	7.7	7.7
Valid 20-30 Tahun	22	56.4	56.4	64.1
Valid 31-40 Tahun	11	28.2	28.2	92.3
Valid Lebih dari 40 Tahun	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	5	12.8	12.8	12.8
Valid Diploma	5	12.8	12.8	25.6
Valid S1	20	51.3	51.3	76.9
Valid S2	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 Tahun	8	20.5	20.5	20.5
Valid 3-4 Tahun	15	38.5	38.5	59.0
Valid 5-6 Tahun	14	35.9	35.9	94.9
Valid Lebih dari 6 Tahun	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Deskripsi Jawaban Responden
Variabel X1 (Motivasi)

X1 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	15.4	15.4	15.4
Valid Setuju	26	66.7	66.7	82.1
Valid Sangat Setuju	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	11	28.2	28.2	28.2
Valid Setuju	19	48.7	48.7	76.9
Valid Sangat Setuju	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Valid Netral	9	23.1	23.1	25.6
Valid Setuju	23	59.0	59.0	84.6
Valid Sangat Setuju	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	17.9	17.9	17.9
Valid Setuju	27	69.2	69.2	87.2
Valid Sangat Setuju	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	20.5	20.5	20.5
Valid Setuju	24	61.5	61.5	82.1
Valid Sangat Setuju	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	20.5	20.5	20.5

	Setuju	25	64.1	64.1	84.6
	Sangat Setuju	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	17.9	17.9	17.9
	Setuju	25	64.1	64.1	82.1
	Sangat Setuju	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Netral	15	38.5	38.5	41.0
	Setuju	18	46.2	46.2	87.2
	Sangat Setuju	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	25.6	25.6	25.6
	Setuju	26	66.7	66.7	92.3
	Sangat Setuju	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Netral	7	17.9	17.9	20.5
	Setuju	27	69.2	69.2	89.7
	Sangat Setuju	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	20.5	20.5	20.5
	Setuju	27	69.2	69.2	89.7
	Sangat Setuju	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Variabel X2 (Disiplin Kerja)

X2 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	2	5.1	5.1
	Netral	6	15.4	20.5
Valid	Setuju	22	56.4	76.9
	Sangat Setuju	9	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0

X2 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Netral	12	30.8	30.8
Valid	Setuju	16	41.0	71.8
	Sangat Setuju	11	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0

X2 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	1	2.6	2.6
	Netral	11	28.2	30.8
Valid	Setuju	21	53.8	84.6
	Sangat Setuju	6	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0

X2 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Netral	8	20.5	20.5
Valid	Setuju	26	66.7	87.2
	Sangat Setuju	5	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0

X2 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	1	2.6	2.6
	Netral	6	15.4	17.9
Valid	Setuju	24	61.5	79.5
	Sangat Setuju	8	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0

X2 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Netral	7	17.9	17.9	20.5
Valid	Setuju	23	59.0	59.0	79.5
	Sangat Setuju	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Netral	11	28.2	28.2	28.2
Valid	Setuju	19	48.7	48.7	76.9
	Sangat Setuju	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Netral	7	17.9	17.9	17.9
Valid	Setuju	22	56.4	56.4	74.4
	Sangat Setuju	10	25.6	25.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Netral	8	20.5	20.5	23.1
Valid	Setuju	21	53.8	53.8	76.9
	Sangat Setuju	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Netral	10	25.6	25.6	28.2
Valid	Setuju	20	51.3	51.3	79.5
	Sangat Setuju	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Variabel X3 (Tingkat Pendidikan)

X3 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	28.2	28.2
	Setuju	22	56.4	84.6
	Sangat Setuju	6	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0

X3 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	23.1	23.1
	Setuju	22	56.4	79.5
	Sangat Setuju	8	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0

X3 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	23.1	23.1
	Setuju	25	64.1	87.2
	Sangat Setuju	5	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0

X3 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	25.6	25.6
	Setuju	21	53.8	79.5
	Sangat Setuju	8	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0

X3 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	23.1	23.1
	Setuju	24	61.5	84.6
	Sangat Setuju	6	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0

X3 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	33.3	33.3
	Setuju	21	53.8	87.2
	Sangat Setuju	5	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Variabel Y (Kinerja)

Y 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	25.6	25.6
	Setuju	21	53.8	79.5
	Sangat Setuju	8	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Y 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	25.6	25.6
	Setuju	22	56.4	82.1
	Sangat Setuju	7	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Y 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	25.6	25.6
	Setuju	23	59.0	84.6
	Sangat Setuju	6	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Y 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	30.8	30.8
	Setuju	21	53.8	84.6
	Sangat Setuju	6	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Y 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	15.4	15.4
	Setuju	26	66.7	82.1
	Sangat Setuju	7	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Y 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	20.5	20.5
	Setuju	22	56.4	76.9
	Sangat Setuju	9	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Y 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	25.6	25.6
	Setuju	23	59.0	84.6
	Sangat Setuju	6	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Y 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	15.4	15.4
	Setuju	26	66.7	82.1
	Sangat Setuju	7	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Y 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	28.2	28.2
	Setuju	19	48.7	76.9
	Sangat Setuju	9	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Uji Instrumen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	35.4000	136.253	.852	.962
X1_2	35.2500	141.039	.766	.965
X1_3	35.2000	136.063	.859	.962
X1_4	35.3000	139.379	.826	.963
X1_5	35.1500	138.661	.861	.962
X1_6	35.4500	136.050	.836	.963
X1_7	35.0000	134.947	.839	.963
X1_8	35.3000	132.011	.845	.963
X1_9	35.3500	137.187	.846	.963
X1_10	35.4000	133.726	.860	.962
X1_11	35.2000	139.853	.812	.964

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	30.9000	102.516	.774	.954
X2_2	31.1500	102.661	.788	.954
X2_3	31.1000	97.779	.842	.951
X2_4	31.1000	101.147	.785	.954
X2_5	30.8000	99.221	.829	.952
X2_6	31.1500	97.187	.900	.949
X2_7	30.8500	105.924	.686	.957
X2_8	30.8500	101.187	.802	.953
X2_9	31.1000	99.463	.801	.953
X2_10	30.6000	97.305	.903	.949

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	17.5500	34.892	.823	.931
X3_2	17.8500	33.292	.803	.933
X3_3	17.6000	35.516	.736	.941
X3_4	17.4500	34.155	.853	.927
X3_5	17.7500	31.987	.891	.922
X3_6	17.3000	32.011	.850	.928

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	27.3500	95.924	.911	.960
Y_2	27.5000	102.053	.802	.965
Y_3	27.0500	98.155	.922	.959
Y_4	27.3500	95.924	.911	.960
Y_5	27.6000	104.674	.822	.964
Y_6	27.5500	100.787	.831	.964
Y_7	27.5500	104.261	.771	.966
Y_8	27.2500	101.566	.845	.963
Y_9	27.6000	99.621	.911	.960

Uji Asumsi Klasik dan Hipotesis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	20.8318	5.86100	39
Motivasi	29.0554	6.61481	39
Disiplin Kerja	28.8792	6.85511	39
Tingkat Pendidikan	13.4992	3.86985	39

Correlations

		Kinerja	Motivasi	Disiplin Kerja	Tingkat Pendidikan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.717	.753	.633
	Motivasi	.717	1.000	.724	.659
	Disiplin Kerja	.753	.724	1.000	.435
	Tingkat Pendidikan	.633	.659	.435	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Motivasi	.000	.	.000	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.	.003
	Tingkat Pendidikan	.000	.000	.003	.
N	Kinerja	39	39	39	39
	Motivasi	39	39	39	39
	Disiplin Kerja	39	39	39	39
	Tingkat Pendidikan	39	39	39	39

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 ^a	.687	.660	3.41717	1.881

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	896.654	3	298.885	25.596	.000 ^b
	Residual	408.697	35	11.677		
	Total	1305.351	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance

	(Constant)	-1.883	2.678		-.703	.487		
	Motivasi	.113	.146	.128	.776	.443	.329	3.036
1	Disiplin Kerja	.445	.118	.520	3.780	.001	.472	2.118
	Tingkat Pendidikan	.487	.191	.322	2.550	.015	.562	1.781

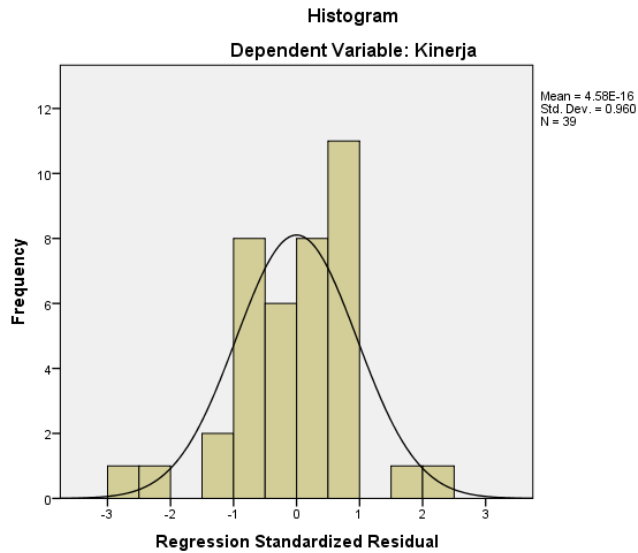
a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

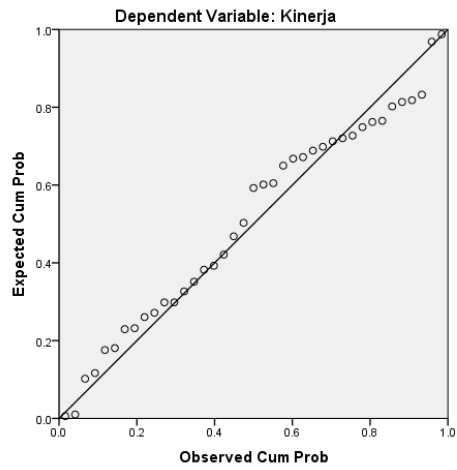
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.27951049
	Absolute	.109
Most Extreme Differences	Positive	.107
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.682
Asymp. Sig. (2-tailed)		.742

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

