

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Daffa Priandi Poetra¹, Rohmatul Fajriyah¹

¹ Program Studi Statistika, Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang KM. 14,5, Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, 55584

*Corresponding author: 20611206@students.uii.ac.id



P-ISSN: 2986-4178
E-ISSN: 2988-4004

Riwayat Artikel

Dikirim: 05 September 2023
Direvisi: 17 Januari 2024
Diterima: 22 Januari 2024

ABSTRAK

Motivasi kerja dan kedisiplinan merupakan faktor yang sangat penting bagi kinerja pegawai. Kedua hal ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diambil langsung dengan cara survei menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, terdapat 30 responden yang berpartisipasi dengan menjawab total 15 pertanyaan pada kuesioner. *RStudio* digunakan sebagai media bantuan dalam mengolah data, dengan menerapkan metode analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan metode ini, hasil penelitian dapat diketahui dan dibuktikan secara statistik bahwa: (1) Motivasi kerja pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan, (2) Kedisiplinan pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan, (3) Motivasi kerja dan kedisiplinan pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan. Setelah diolah, menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai masing-masing sebesar 93.1% dan 6.9% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Oleh karena itu, penting bagi Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI untuk meningkatkan motivasi dan menjaga kedisiplinan pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: kinerja pegawai, Biro OSDM, regresi.

ABSTRACT

Work motivation and discipline are crucial factors for employee performance. Both of these aspects significantly influence employee performance. In this study, the aim is to determine the impact of work motivation and discipline on employee performance in the Human Resources Development Bureau of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia. The data used

in this research are primary data obtained through a survey using a questionnaire. A total of 30 respondents participated in the study by answering a set of 15 questions in the questionnaire. RStudio was utilized as a tool to process the data, employing the multiple linear regression analysis method. By using this method, the research findings can be statistically known and validated, showing that: (1) Work motivation of employees in the Human Resources Development Bureau of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia has a significant positive impact on the resulting employee performance, (2) Discipline of employees in the Human Resources Development Bureau of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia has a significant positive influence on the resulting employee performance, (3) Work motivation and discipline of employees in the Human Resources Development Bureau of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia jointly have a significant positive impact on the resulting performance. After analysis, the results indicate a strong positive relationship. The contribution of work motivation and discipline to employee performance is 93.1%, while the remaining 6.9% is influenced by unexamined variables. Therefore, it is crucial for the Human Resources Development Bureau of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia to enhance motivation and maintain employee discipline to improve their performance.

Keywords: *employee performance, Bureau of OSDM, regression.*

1. Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor krusial yang memengaruhi kesuksesan atau kegagalan organisasi tersebut. Setiap organisasi melakukan upaya untuk menarik sumber daya manusia yang akan mendukung tujuannya. Kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuannya sangat mempengaruhi kinerja organisasi tersebut [1].

Meningkatkan kinerja pegawai adalah salah satu tugas yang akan selalu dilakukan setiap organisasi untuk mencapai tujuan. Kualitas SDM memiliki dampak besar pada pengembangan organisasi. Sementara meningkatkan sumber daya manusia berkualitas tinggi melibatkan berbagai cara dalam sebuah organisasi. Motivasi dan disiplin kerja adalah beberapa cara tersebut [2]. Menurut Siagian [3] dan Rahayu [4] kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak aspek seperti gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Faktor internal dan eksternal juga sangat memengaruhi keberhasilan pegawai. Aspek internal termasuk gaya kepemimpinan, keterampilan berbasis pengetahuan, kepuasan kerja, dan dorongan kerja. Pengaruh eksternal meliputi lingkungan kerja dan kondisi kerja. Secara bersama, kualitas layanan dan disiplin pegawai memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan pada kepuasan pegawai [5].

Menurut Wursanto seperti yang disebutkan dalam Hasibuan [8], motivasi adalah dorongan internal yang melibatkan naluri, keinginan, dan kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu. Sementara itu, disiplin melibatkan kepatuhan terhadap aturan dan perintah yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Hal ini dijelaskan dalam Ashadi [9]. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia adalah salah satu kementerian yang ada di pemerintahan Indonesia yang memiliki tugas dan tanggung jawab

untuk mengelola sektor industri di Indonesia. Tugas dan tanggung jawab utama Kementerian Perindustrian Republik Indonesia adalah untuk memajukan dan meningkatkan sektor industri di Indonesia dengan cara memfasilitasi pengembangan industri, memberikan dukungan teknis dan keuangan, serta menciptakan lingkungan bisnis yang membantu perkembangan industri. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia juga berperan dalam mempromosikan produk-produk industri Indonesia ke pasar global dan memastikan bahwa industri-industri di Indonesia memenuhi standar nasional dan internasional.

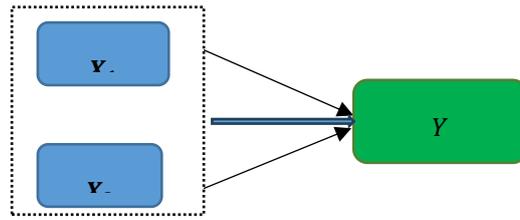
Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia (OSDM) adalah salah satu unit kerja di Kementerian Perindustrian Republik Indonesia yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membuat kebijakan dan mengatur pengembangan pegawai, menjaga kestabilan pegawai dan membantu meningkatkan kesejahteraan pegawai di sektor industri, serta mengawasi pegawai yang ada di sektor industri dan memastikan bahwa sumber daya manusia bekerja secara profesional dan memiliki kualitas yang baik. Oleh karena itu, Biro OSDM Kementerian Perindustrian Republik Indonesia berperan penting dalam memastikan bahwa pegawai di sektor industri berkembang dengan baik dan kontributif.

Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan [6] mengenai "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Syncrum Logistics" menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai di PT. Syncrum Logistics. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara bersamaan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi dan semakin kondusif disiplin kerja terhadap pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan [8] mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai" menunjukkan hasil bahwa secara individual, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Selain itu, motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara keseluruhan, diketahui bahwa secara bersama-sama, baik disiplin kerja maupun motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Dalam studi ini, dilakukan penelitian dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Jika motivasi kerja tinggi dan kedisiplinan yang baik, maka kinerja pegawai juga cenderung baik.

2. Metodologi Penelitian

2.1 Paradigma Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Variabel independen pertama adalah motivasi kerja (X1), variabel independen kedua adalah kedisiplinan (X2), dan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tersebut dapat dilihat melalui paradigma penelitian sebagai berikut.



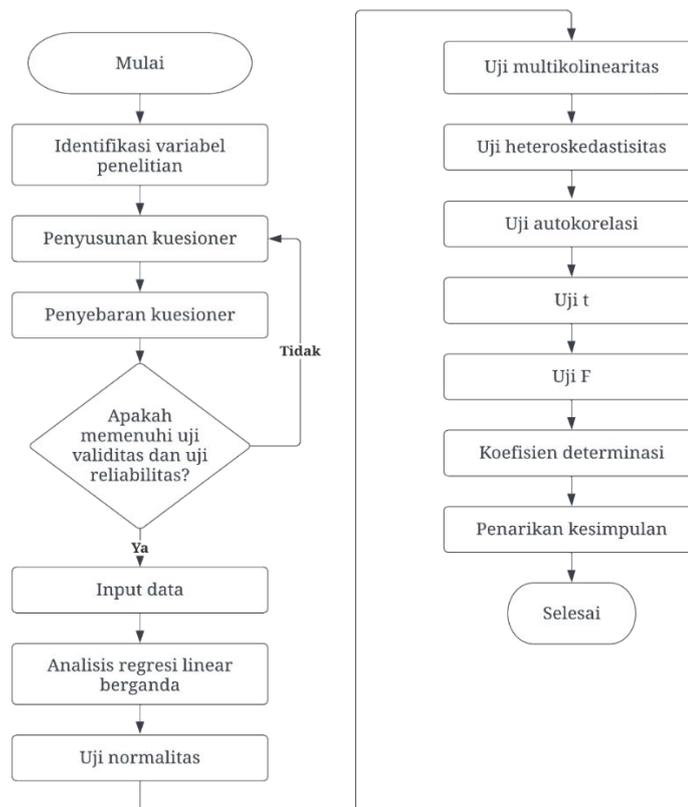
Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan: X_1 : motivasi kerja, X_2 : kedisiplinan, Y : kinerja pegawai.

→ : pengaruh X_1 dan X_2 secara parsial terhadap Y

➡ : pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat primer, diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI yang dikumpulkan dalam rentang waktu 13 hingga 24 Februari 2023. Data dikumpulkan menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 4, dengan lima pertanyaan untuk setiap variabelnya. Selanjutnya, data ini akan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu motivasi kerja (X_1) dan kedisiplinan (X_2) sebagai variabel independen, sementara kinerja pegawai (Y) menjadi variabel dependen dalam proses analisis.



Gambar 2. Diagram Alir Tahapan Penelitian

2.2 Statistika Deskriptif

Dalam penelitian yang menggunakan statistika deskriptif, peneliti mencari nilai-nilai penting untuk memberikan gambaran data. Beberapa nilai yang dicari melibatkan rata-rata, median, dan modus. Rentang digunakan untuk menunjukkan sebaran nilai, sementara standar deviasi memberikan informasi tentang seberapa jauh nilai-nilai tersebar dari nilai rata-rata. Kuartil dan persentil membantu memahami distribusi data dan posisi relatif suatu nilai dalam set data. Statistika deskriptif bertujuan untuk merinci dan memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik dan pola dalam data.

2.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dianggap valid. Validitas kuesioner dapat dikatakan terpenuhi jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan aspek yang akan diukur oleh kuesioner tersebut [10].

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah sebagai berikut:

- Jika nilai R_{hitung} positif dan nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} , maka variabel tersebut dianggap valid.
- Jika nilai R_{hitung} negatif dan nilai R_{hitung} lebih kecil dari nilai R_{tabel} , maka variabel tersebut dianggap tidak valid.

Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa dapat diandalkan alat ukur yang digunakan. Kriteria pengujian reliabilitas menurut [11] adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari nilai minimumnya yaitu sebesar 0.60, maka alat ukur tersebut dianggap reliabel.
- Jika nilai *Cronbach alpha* lebih kecil dari nilai minimumnya yaitu sebesar 0.60, maka alat ukur tersebut dianggap tidak reliabel.

2.4 Analisis Regresi Linear Bergand

Dalam [12], dijelaskan bahwa analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk memahami pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (terikat). Rumus yang digunakan dalam analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Y : kinerja pegawai, a : konstanta, b_1, b_2 : koefisien regresi, X_1 : variabel motivasi kerja, X_2 : variabel kedisiplinan, dan e : konstanta.

2.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono [7], mendefinisikan uji normalitas sebagai suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengevaluasi distribusi dari suatu data apakah mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Uji Shapiro-Wilk sering digunakan untuk uji normalitas ini.

- H_0 : data residual memiliki distribusi normal
- H_1 : data residual tidak memiliki distribusi normal

Jika nilai signifikansi (p-value) dari uji normalitas lebih besar dari 0,05, maka dapat dianggap bahwa data yang diperoleh memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Arikunto [12], dijelaskan bahwa uji multikolinearitas adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah ada ketergantungan linear yang signifikan antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Beberapa kriteria yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- Memiliki angka *Tolerance* $\leq 0,10$
- Memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* ≥ 10

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Arikunto [12], uji heteroskedastisitas didefinisikan sebagai metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah variasi suatu variabel dalam model regresi berbeda secara signifikan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat plot grafik. Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hipotesis yang diuji dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- H_0 : Tidak terdapat heteroskedastisitas
- H_1 : Terdapat heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali [13], uji autokorelasi digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya (t-1) dalam suatu model regresi linear. Secara umum, dalam analisis regresi kita ingin melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan idealnya tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi atau tidak memiliki autokorelasi.

Untuk menguji autokorelasi, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Durbin-Watson (D-W) dengan nilai d yang terdapat dalam tabel Durbin-Watson. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan perbandingan tersebut:

- Jika nilai D-W kurang dari dL atau lebih besar dari $4 - dL$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi dalam data tersebut.
- Jika nilai dU kurang dari D-W dan D-W kurang dari $4 - dU$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam data tersebut.
- Jika nilai D-W berada di antara rentang $dL \leq D-W \leq dU$ atau $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$, maka tidak dapat diambil kesimpulan yang jelas mengenai keberadaan autokorelasi.

2.6 Uji Hipotesis

a. Pengujian secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono [7], pengujian secara parsial atau uji t adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah satu variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji t digunakan untuk menguji apakah indikator dari motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam pengambilan keputusan, terdapat kriteria yang dapat digunakan, yaitu

- Jika nilai signifikansi t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- Jika nilai signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono [7] mengatakan bahwa pengujian secara simultan atau uji F adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah keseluruhan variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan dalam model regresi. Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (X) memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Dalam pengambilan keputusan, terdapat kriteria yang dapat digunakan, yaitu:

- Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Arikunto [12], koefisien determinasi (R^2) merupakan sebuah nilai yang mengindikasikan sejauh mana variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai (R^2) mendekati 1 (satu), dapat diinterpretasikan bahwa model tersebut secara kuat menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis Deskriptif

Dari **Tabel 1.** dapat disimpulkan dari analisis data kuesioner tentang motivasi kerja, kedisiplinan, dan kinerja pegawai di Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI, kita dapat melihat bahwa tingkat motivasi kerja ($X1$) rata-ratanya sekitar 15.73, dengan nilai tengah 15.50. Rentang nilainya berkisar antara 11 hingga 20, menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Kedisiplinan ($X2$) memiliki rata-rata sekitar 16.03, dan nilai tengahnya 15.50, menunjukkan adanya konsistensi dalam pandangan responden terhadap kedisiplinan. Sementara itu, kinerja pegawai (Y) rata-ratanya sekitar 15.3, dengan nilai tengah 15, dan nilai minimum 11 serta maksimum 20. Hasil ini memberikan gambaran yang bermanfaat tentang bagaimana motivasi, kedisiplinan, dan kinerja diukur dan didistribusikan di lingkungan kerja tersebut..

Tabel 1. Analisis Statistika Deskriptif

	$X1$	$X2$	Y
<i>Minimum</i>	11.00	13.00	11.00
<i>Q1</i>	15.00	15.00	14.00
<i>Median</i>	15.50	15.50	15.00
<i>Mean</i>	15.73	16.03	15.30
<i>Q3</i>	17.00	17.75	16.00
<i>Maximum</i>	20.00	20.00	20.00

3.2. Uji Validitas

Nilai koefisien korelasi hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja ($X1$), variabel kedisiplinan ($X2$), dan variabel kinerja pegawai (Y) dari sebanyak lima pertanyaan bahwa nilai R_{hitung} dari ketiga variabel lebih besar dari R_{tabel} . Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang digunakan adalah valid

Tabel 2. Pengujian Validitas

Variabel	R_{hitung}		R_{tabel}	Hasil Uji
Motivasi Kerja (X1)	0.938	>	0.361	Item Valid
Kedisiplinan (X2)	0.834	>	0.361	Item Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.974	>	0.361	Item Valid

3.3. Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach alpha* > (0.60). Nilai *Cronbach alpha* untuk variabel motivasi kerja (X1), variabel kedisiplinan (X2), dan variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari nilai minimum. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 3. Pengujian Realibitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>		Nilai Minimum	Hasil Uji
Motivasi Kerja (X1)	0.83	>	0.60	Item Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0.97	>	0.60	Item Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.75	>	0.60	Item Reliabel

3.4. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

	<i>Estimate</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t Value</i>	<i>Pr(> t)</i>
<i>Intercept</i>	-0.68793	0.92337	-0.745	0.46270
X1	0.77166	0.06019	12.821	5.37e ⁻¹³
X2	0.23994	0.6862	3.496	0.00165

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas, maka dapat disimpulkan:

$$Y = -0.68793 + 0.77166X_1 + 0.23994X_2 + e$$

Model tersebut memberikan representasi matematis dari hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1), kedisiplinan (X_2), dan kinerja pegawai (Y) di Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI. Dalam model ini, *intercept* $\beta_0 = -0.68793$ memberikan nilai kinerja pegawai ketika motivasi kerja dan kedisiplinan keduanya bernilai nol. Koefisien $\beta_1 = 0.77166$ mengindikasikan seberapa besar perubahan dalam kinerja pegawai yang dapat diatribusikan pada perubahan motivasi kerja, dengan asumsi kedisiplinan tetap. Demikian juga, koefisien $\beta_2 = 0.23994$ menggambarkan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi motivasi kerja konstan. Faktor kesalahan acak e mencerminkan variabilitas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Model regresi ini dapat memberikan wawasan yang berguna dalam memahami bagaimana motivasi kerja dan kedisiplinan berkaitan dengan kinerja pegawai di lingkungan kerja tersebut, meskipun interpretasinya harus dilakukan dengan hati-hati dan mempertimbangkan konteks spesifik dan asumsi-asumsi tertentu.

3.5 Uji Asumsi Klasik

3.5.1 Uji Normalitas

Diterapkan guna melihat kenormalan dari residual data. Hipotesis yang dipakai yakni:

H_0 : Data residual memiliki distribusi normal

H_1 : Data residual tidak memiliki distribusi normal

Tabel 5. Keputusan Pengujian Normalitas

Metode	<i>P-value</i>		α	Keputusan
Uji normalitas	0.1299	>	0.05	Gagal tolak H_0

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, hasil uji menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menolak H_0 , yang berarti bahwa residual data dapat dianggap berdistribusi normal. Hal ini signifikan meningkatkan validitas analisis regresi linier berganda, memberikan kepercayaan lebih tinggi terhadap hasil yang diperoleh, dan

memungkinkan pembuatan kesimpulan yang lebih kuat dan lebih mendalam terkait dengan hubungan antara variabel motivasi kerja, kedisiplinan, dan kinerja pegawai di Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI.

3.5.2 Uji Multikolinearitas

Diterapkan guna melihat apakah terdapat multikolinearitas pada data. Hipotesis yang dipakai yakni:

H₀: Tidak terdapat multikolinearitas

H₁: Terdapat multikolinearitas

Tabel 6. Pengujian Multikolinearitas

Metode	Variabel		VIF	Keputusan
	X1	X2		
Uji multikolinearitas	1.58346	1.58346	< 10	Gagal tolak H ₀

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, hasil uji menunjukkan bahwa tidak ada indikasi adanya masalah multikolinearitas dalam data. Kondisi ini memberikan keyakinan bahwa hasil analisis regresi dapat dianggap lebih kokoh dan dapat diandalkan dalam menyimpulkan hubungan antara variabel-variabel dalam model. Artinya, interpretasi koefisien regresi dan pengambilan kesimpulan terkait variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan lebih yakin dan valid.

3.5.3 Uji Heterokedastisitas

Diterapkan guna melihat nilai residual yang disebarkan dari variansi titik-titik. Model yang baik ialah yang tidak terdapat heteroskedastisitas apapun. Hipotesis yang dipakai yakni:

H₀: Tidak terdapat heteroskedastisitas

H₁: Terdapat heteroskedastisitas

Tabel 7. Pengujian Heteroskedastisitas

Metode	P-value	α	Keputusan
Uji heteroskedastisitas	0.3851	> 0.05	Gagal tolak H ₀

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, hasil uji menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam data. Keberadaan homoskedastisitas dalam model regresi dapat diandalkan, memperkuat validitas dan keandalan hasil analisis. Kesimpulan ini mendukung interpretasi yang lebih meyakinkan terkait hubungan antara variabel independen dan dependen dalam model regresi. Dengan homoskedastisitas terpenuhi, kita memiliki dasar yang lebih kuat untuk membuat prediksi yang akurat dan kesimpulan yang lebih dapat dipercaya dari model tersebut.

3.5.4 Uji Autokorelasi

Diterapkan guna melihat korelasi serial antar pengamatan. Hipotesis yang dipakai yakni:

H₀: Tidak terdapat autokorelasi

H₁: Terdapat autokorelasi

Tabel 8. Pengujian Autokorelasi

Metode	P-value	α	Keputusan
Uji autokorelasi	0.1233	> 0.05	Gagal tolak H ₀

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, data yang ada menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Dengan tidak adanya autokorelasi, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi bahwa residual tidak menunjukkan pola sistematis dalam hubungan waktu. Ini mendukung interpretasi yang lebih kredibel terkait dengan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan autokorelasi tidak terpenuhi, model regresi dapat diandalkan untuk membuat prediksi yang lebih akurat dan kesimpulan inferensial yang lebih dapat dipercaya.

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji t

Diterapkan guna menguji koefisien regresi secara individu. Uji t dilakukan pada koefisien regresi populasi untuk menentukan apakah nilai koefisien tersebut sama dengan nol, yang berarti variabel independen tidak memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen, atau tidak sama dengan nol, yang berarti variabel independen memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

H_0 : Variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

H_1 : Variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 9. Keputusan Uji Parsial

Variabel	<i>P-value</i>		α	Keputusan
Motivasi Kerja (X1)	$5.37e^{-13}$	<	0.05	Tolak H_0
Kedisiplinan (X2)	0.00165	<	0.05	Tolak H_0

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, data yang ada menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kedisiplinan (X2) secara parsial tolak H_0 yang artinya kedua variabel secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.2 Uji F

Diterapkan guna menguji apakah variabel bebas secara simultan mempunyai atau tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas. Hipotesis yang dipakai yakni:

H_0 : Variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

H_1 : Variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Keputusan Uji Simultan

Model	<i>P-value</i>		α	Keputusan
Model 1	$2.2e^{-16}$	<	0.05	Tolak H_0

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan, 95% data yang ada menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kedisiplinan (X2) secara simultan tolak H_0 yang artinya kedua variabel mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Kapasitas variabel bebas dalam menjelaskan model tercermin dalam nilai koefisien determinasi. Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1, dan kenaikan nilai ini menunjukkan peningkatan kualitas model. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin baik model mampu menjelaskan variasi dalam data.

Tabel 11. Tabel Koefisien Determinasi

Model	<i>R</i>	R^2	<i>Adjusted R²</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
Model 1	0.9650	0.9313	0.9262	0.5534

Berdasarkan **Tabel 11**, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0.9313. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kedisiplinan (X2) berkontribusi sebesar 93.1% terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sisanya, sebesar 6.9%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4. Kesimpulan

Variabel motivasi kerja secara parsial menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI. Hasil uji menegaskan bahwa kenaikan motivasi kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik kinerja pegawai, seiring dengan besaran pengaruh yang tergambar dalam hasil koefisien determinasi. Hal yang sama terjadi pada variabel kedisiplinan, yang secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Uji statistik menunjukkan bahwa peningkatan tingkat kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin baik kinerja pegawai, sejalan dengan besaran pengaruh yang tercermin dalam koefisien determinasi. Selanjutnya, ketika kedua variabel, yaitu motivasi kerja dan kedisiplinan, diuji secara bersamaan, hasilnya menunjukkan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Peningkatan motivasi kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dalam koefisien determinasi yang sangat tinggi. Dengan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja dan kedisiplinan secara individual maupun bersama-sama memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian RI. Besaran pengaruh dari hasil koefisien determinasi menegaskan keberhasilan model dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai yang dapat diatribusikan kepada motivasi kerja dan kedisiplinan.

5. Daftar Pustaka

- [1] L. M. I. Mariani, Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai warung Mina Peguyangan di Denpasar., 2016. *E-Jurnal Manajemen Volume 6 Nomor 7 2017*
- [2] Y. Hartanti, Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT.Pegadaian Syariah Cabang Palembang, 2016.
- [3] Arisanti K. D., dkk, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Cabang Nganjuk, 2019. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi (JIMEK) Volume 2 Nomor 1 Juli 2019*
- [4] B. Rahayu dan M. D. Ruhamak, "Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)," *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 2(1), p. 1– 22, 2018.*
- [5] Y. Yunanto, "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kedisiplinan Pegawai Terhadap Kepuasan Pasien Askes di PT Askes Kediri," *Jurnal ekonomi Universitas Kadiri, 1(1), p. 26–37, 2016.*
- [6] M. Ekhsan, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. SYNCRUM LOGISTIC, 2019. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan (Optimal), Volume 13 Nomor: 1 Tahun 2019*
- [7] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2017.
- [8] J. S. Hasibuan dan B. Silvy, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai, 2019. *Jurnal Universitas Serambi Mekkah Volume 2 Nomor 1 (2019)*
- [9] A. K. Ashadi, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang, 2011.
- [10] R. WIdyaningtyas, Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, 2016.
- [11] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- [12] S. Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rneka Cipta, 2010.
- [13] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.