

Pengaruh Disiplin, Dan Moral Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai

Saria Sinaga

Manajemen, Universitas Asahan

sariasinaga75@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial disiplin, dan moral kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik analisis data melalui regresi linear berganda serta menggunakan sampel jenuh, sebanyak 31 pegawai. Hasil uji-F, nilai $F_{hitung} (51,128) > F_{tabel} (2,96)$, artinya secara simultan disiplin, keteladanan dan moral kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja. Hasil uji-t, nilai $t_{hitung} (2,393) > t_{tabel} (2,048)$, artinya secara parsial disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja, nilai $t_{hitung} (2,476) > t_{tabel} (2,048)$, artinya secara parsial keteladanan berpengaruh terhadap motivasi kerja serta nilai $t_{hitung} (2,489) > t_{tabel} (2,048)$, artinya secara parsial moral kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil uji-R², nilai adjusted R square sebesar 0,834, artinya disiplin, keteladanan dan moral kerja mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 83,4% sedangkan 16,6% koefisien selebihnya dijelaskan oleh faktor seperti gaji, tunjangan kinerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin, Moral Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pegawai ASN memiliki kedudukan, peran dan fungsi yang sangat strategis berdasarkan UU No.5 Pasal 1 Ayat 5 Tahun 2014, yaitu Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pegawai ASN harus memiliki motivasi kerja sebagai landasan dalam segala aktivitasnya. Motivasi kerja dianggap sebagai unsur penting dalam kepegawaian di sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai ASN karena timbulnya motivasi kerja yang optimal, maka segala kemampuannya akan dikerahkan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

Motivasi kerja pegawai ASN tidak selamanya berada dalam kondisi baik, seperti yang terjadi pada pegawai ASN di Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai, dimana 31 pegawai ASN mengalami motivasi yang menurun dalam menjalankan tugasnya, hal ini dilihat dari penilaian yang belum memenuhi sasaran kinerja pegawai pada tahun 2020.

Menurunnya motivasi kerja terindikasi dari salah satu indikatornya, yaitu tanggung jawab, dimana pegawai ASN Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai menghasilkan penilaian rata-rata 74,36 atau dalam kategori Cukup. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan bahwa menurunnya motivasi kerja terjadi karena beberapa faktor penyebabnya.

Disiplin berdasarkan dari tindakan yang dilakukan pegawai ASN. Pada Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai, pegawai ASN dituntut untuk bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi dimana kriterianya berdasarkan tingkat kehadiran, kewaspadaan atau tetap fokus dalam menjalankan tanggung jawab, berpedoman pada standar dan peraturan yang berlaku serta memiliki etika dalam lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai.

Keteladanan bukan hanya dari pimpinan, tetapi juga dapat berasal dari pegawai ASN lainnya. Keteladanan dianggap baik bagi yang mengikutinya seperti pada lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai, para pegawai ASN wajib memberikan keteladanan bagi pegawai ASN lainnya.

Pegawai ASN yang loyal adalah pegawai yang memiliki moral kerja yang tinggi, artinya pegawai mampu menunjukkan kualitas kerja yang optimal, memperlihatkan sikap profesionalisme sebagai aparatur pemerintahan serta menghasilkan pencapaian kerja yang sesuai sasaran kerja.

Disiplin

Menurut Siswanto (2013), disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Hasibuan (2012) menguraikan indikator disiplin ke dalam empat hal utama, antara lain:

1. Frekuensi kehadiran
2. Sikap kewaspadaan
3. Standar dan peraturan kerja
4. Etika kerja

Moral Kerja

Menurut Nitisemito (2010), moral kerja adalah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Yuniarsih (2008), moral kerja yang ditunjukkan pegawai dapat dilihat melalui indikator berikut ini:

1. Kualitas kerja
2. Sikap pegawai
3. Pencapaian kerja

Motivasi Kerja

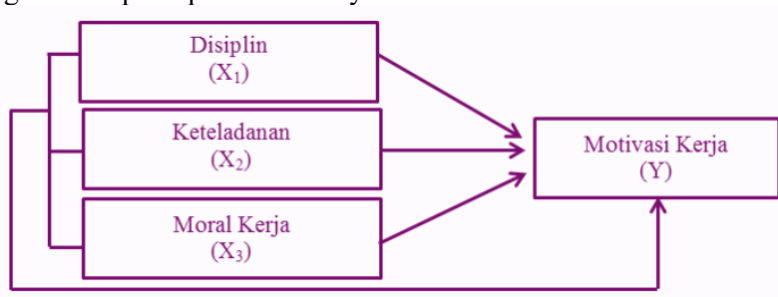
Menurut Handoko (2015), motivasi ialah keadaan yang dialami oleh seorang karyawan untuk melakukan sesuatu atas wujud dari tanggung jawab sebagai seorang pekerja dan berusaha untuk membantu majikannya mencapai tujuan yang diinginkan.

Mangkunegara (2013;95) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Tanggung jawab
2. Apresiasi
3. Kesadaran diri.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan argumentasi peneliti dalam merumuskan suatu hipotesis. Berdasarkan gejala yang terjadi, maka kerangka konseptual penelitian ini yaitu:



Hipotesis

H₁: disiplin, keteladanan dan moral kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai.

H₂: disiplin, keteladanan dan moral kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai.

METODE

Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai yang beralamat di Jln. Jenderal Sudirman, No.9, Kota Tanjungbalai mulai dari bulan Juli hingga November 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang berjumlah 31 pegawai, namun tidak termasuk Kepala Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai. Jumlah sampel penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu

31 pegawai ASN Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai berdasarkan metode penarikan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel pada seluruh jumlah anggota populasi bahwa jumlah populasi lebih dari 30 dan kurang dari 100.

Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari subjek dan objek penelitian, sementara data sekunder adalah data yang mendukung data primer dan diperoleh dari luar subjek dan objek penelitian.

1. Data primer, diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai yaitu dari hasil pengamatan dan data pegawai seperti struktur organisasi serta melalui tanggapan responden atau pegawai ASN terhadap seluruh item pernyataan dalam kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Asahan (edisi ketujuh, 2021), buku manajemen SDM serta *internet*.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara dengan pegawai ASN Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai.
2. Mengolah data hasil kuesioner yang telah diberikan tanggapan oleh responden.
3. Melakukan pemahaman teori yang berasal dari jurnal, buku referensi dan artikel *website* yang berhubungan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) dengan nilai r_{tabel} (koefisien korelasi sederhana). Menentukan nilai r_{tabel} yaitu dengan selisih jumlah sampel, dengan rumus $n - 2 = 31 - 2 = 29$ (hasil pada tabel koefisien korelasi sederhana), besarnya nilai r_{tabel} adalah 0,3550.

| Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|------|--------------|-------------|------------|
| P1 | 0,624 | 0,3550 | Valid |
| P2 | 0,421 | 0,3550 | Valid |
| P3 | 0,367 | 0,3550 | Valid |
| P4 | 0,386 | 0,3550 | Valid |
| P5 | 0,666 | 0,3550 | Valid |
| P6 | 0,660 | 0,3550 | Valid |
| P7 | 0,476 | 0,3550 | Valid |
| P8 | 0,360 | 0,3550 | Valid |
| P9 | 0,476 | 0,3550 | Valid |
| P10 | 0,404 | 0,3550 | Valid |
| P11 | 0,620 | 0,3550 | Valid |
| P12 | 0,366 | 0,3550 | Valid |
| P13 | 0,567 | 0,3550 | Valid |
| P14 | 0,374 | 0,3550 | Valid |
| P15 | 0,459 | 0,3550 | Valid |

Seluruh item pernyataan menghasilkan nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} (0,3550), sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

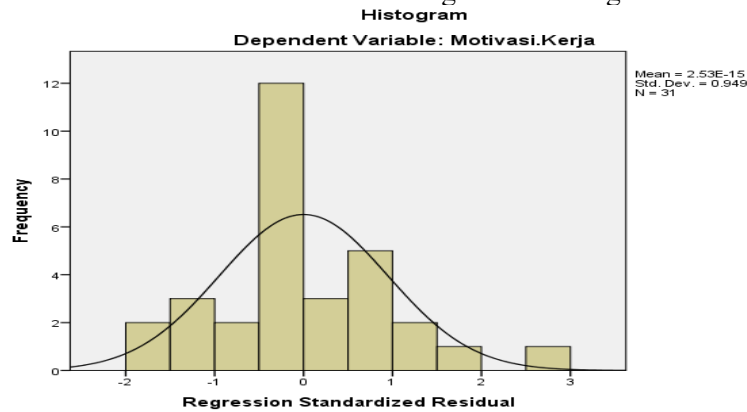
Setiap variabel yang di uji menghasilkan reliabilitas atau dapat digunakan dalam penelitian apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

| Variabel | Cronbach's alpha | Syarat Reliabel | Ket |
|-------------------------------|------------------|-----------------|----------|
| Disiplin (X ₁) | 0,725 | > 0,60 | Reliabel |
| Keteladanan (X ₂) | 0,751 | > 0,60 | Reliabel |
| Moral Kerja (X ₃) | 0,736 | > 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (Y) | 0,737 | > 0,60 | Reliabel |

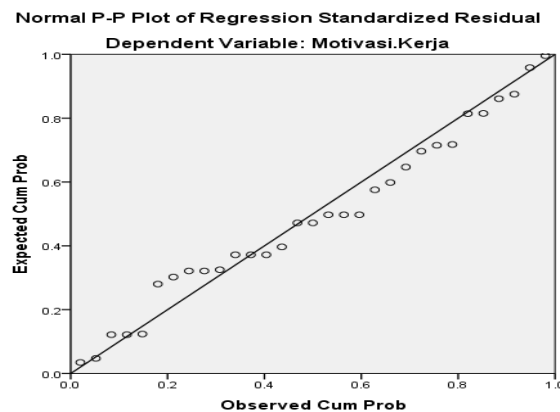
Nilai *cronbach's alpha* seperti pada disiplin kerja (0,725), keteladanan (0,751), moral kerja (0,736) dan motivasi kerja (0,737) > 0,60, artinya seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Adapun pengujian normalitas tersebut telah dilakukan dengan hasil sebagai berikut:



Garis lengkungan melewati seluruh diagram yang tersebar dan membentuk lonceng serta tidak terlihat miring ke kiri maupun ke kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Seluruh titik-titik mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 31 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | .52645195 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .116 |
| | Positive | .116 |
| | Negative | -.108 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .644 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .802 |

Data terdistribusi secara normal karena nilai *output* yang dihasilkan oleh *Asymp.Sig* 0,802 > 0,05 sehingga hasil pengujian dengan statistik menghasilkan distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari masalah multikolinearitas yang terdapat pada setiap variabel bebas, diantaranya disiplin (X_1), keteladanan (X_2) dan moral kerja (X_3), maka harus menghasilkan nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

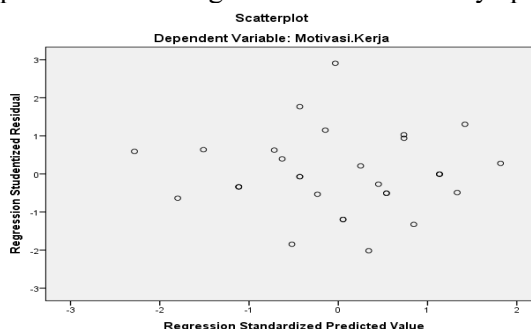
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| 1 Disiplin.Kerja | .202 | 4.957 |
| Keteladanan | .221 | 4.535 |
| Moral.Kerja | .638 | 1.567 |

Nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu disiplin (0,202), keteladanan (0,221) dan moral kerja (0,638) > 0,1, sementara nilai VIF, yaitu disiplin (4,957), keteladanan (4,535) dan moral kerja (1,567) < 10, artinya data pada penelitian ini terhindar dari problem multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*



seluruh titik-titik diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode linear berganda, yaitu mendeskripsikan pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap masalah utama atau variabel terikat yang terjadi dalam penelitian.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 2.436 | 1.198 | |
| 1 Disiplin.Kerja | .360 | .151 | .397 |
| Keteladanan | .248 | .100 | .393 |
| Moral.Kerja | .250 | .100 | .232 |

$$Y = 2,436 + 0,360X_1 + 0,248X_2 + 0,250X_3$$

Keterangan:

1. Konstanta menghasilkan nilai 2,436, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel disiplin (X_1), keteladanan (X_2) dan moral kerja (X_3) tetap (konstan), maka nilai motivasi kerja (Y) sebesar 2,436.
2. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,360, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel disiplin kerja (X_1), maka akan meningkatkan nilai motivasi kerja (Y), sebesar 0,360 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel keteladanan (X_2) adalah 0,248, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel keteladanan (X_2), maka akan meningkatkan nilai motivasi kerja (Y), sebesar 0,248 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel moral kerja (X_3) adalah 0,250, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel moral kerja (X_3), maka akan meningkatkan nilai motivasi kerja (Y), sebesar 0,250 satuan.

Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis melalui uji simultan (uji-F) yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui dampak yang dihasilkan secara bersama-sama seluruh variabel bebas penelitian (disiplin, keteladanan dan moral kerja) terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Rumus F_{tabel} adalah $df = (n - k) - Y = 31 - 3 - 1 = 27$, maka nilai F_{tabel} sebesar 2,96.

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 47.234 | 3 | 15.745 | 51.128 | .000 ^b |
| Residual | 8.315 | 27 | .308 | | |
| Total | 55.548 | 30 | | | |

Hasil uji-F, nilai F_{hitung} (51,128) > F_{tabel} (2,96) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan disiplin, keteladanan dan moral kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) yaitu untuk menjelaskan secara individual dampak yang dihasilkan variabel bebas (faktor) terhadap variabel terikat sehingga dapat mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Rumus t_{tabel} adalah $df = n - k = 31 - 3 = 28$, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,048.

Coefficients^a

| Model | t | Sig. |
|------------------|-------|------|
| (Constant) | 2.033 | .052 |
| 1 Disiplin.Kerja | 2.393 | .024 |
| Keteladanan | 2.476 | .020 |
| Moral.Kerja | 2.489 | .019 |

1. Nilai t_{hitung} (2,393) > t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, artinya secara parsial disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai t_{hitung} (2,476) > t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, artinya secara parsial keteladanan berpengaruh terhadap motivasi kerja, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Nilai t_{hitung} (2,489) > t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$, artinya secara parsial moral kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

4. Variabel moral kerja (X_3) ditetapkan sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karena menghasilkan nilai t_{hitung} (2,489) yang paling tinggi diantara variabel bebas lainnya.

Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Indikator hasil ditentukan melalui nilai *Adjusted R Square*, yaitu nilai yang dipakai apabila dalam suatu penelitian menggunakan tiga atau lebih variabel bebas.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .922 ^a | .850 | .834 | .555 |

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,834, artinya disiplin, keteladanan dan moral kerja mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 83,4% sedangkan 16,6% koefisien selebihnya dijelaskan oleh faktor seperti gaji, tunjangan kinerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin, dan Moral Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji-F, secara simultan disiplin, keteladanan dan moral kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai dengan menghasilkan nilai F_{hitung} (51,128) > F_{tabel} (2,96) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erdhi Maulana (2018), nilai F_{hitung} (7,258) > F_{tabel} (2,50), artinya keteladanan, aktualisasi diri dan balas jasa berpengaruh terhadap motivasi kerja, Roliza Agustin (2018), nilai F_{hitung} (6,152) > F_{tabel} (2,77), artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi pegawai, Solehudin (2017), nilai F_{hitung} (729,708) > F_{tabel} (2,28), artinya secara simultan budaya organisasi dan moral kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, Sumbar Prih Riyaningisih (2017), nilai F_{hitung} (20,614) > F_{tabel} (2,81), artinya secara simultan disiplin, balas jasa dan keteladanan pimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja serta Yannik Ariyati dan Putri Amelia (2018), secara simultan proses rekrutmen, seleksi dan moral kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai F_{hitung} (43,415) > F_{tabel} (2,72).

Pengaruh Disiplin Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji-t, secara parsial disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai dengan menghasilkan nilai t_{hitung} (2,393) > t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Menurut Rivai (2011:325), disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Pegawai ASN Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai dinilai kurang menjaga kewaspadaan karena verifikasi administrasi kepegawaian hanya dilakukan satu kali.

Menurut hasil analisis regresi linear berganda, disiplin kerja bernilai positif, artinya meningkatnya disiplin kerja pegawai, maka akan menambah motivasi kerja, serta didukung dengan uji parsial, dimana disiplin kerja signifikan mempengaruhi motivasi kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja telah dibuktikan dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Roliza Agustin (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} (2,383) > t_{tabel} (2,003) serta Sumbar Prih Riyaningisih (2017), nilai t_{hitung} (2,230) > t_{tabel} (2,011), artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Moral Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji-t, secara parsial moral kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai dengan menghasilkan nilai t_{hitung} (2,489) > t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Menurut Yuniarsih (2008:51), moral kerja adalah sikap, semangat dan disiplin pegawai terhadap organisasi dan lingkungan disekitar tempat kerjanya. Pegawai ASN Badan Kepegawaian Daerah Tanjungbalai belum mampu menunjukkan sikap profesionalisme sebagai aparatur pemerintahan karena kurang menjaga fokus saat bekerja.

Uji parsial menjelaskan bahwa moral kerja signifikan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja serta nilai positif sejalan dengan analisis regresi linear berganda sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh moral kerja terhadap motivasi kerja telah berhasil dibuktikan dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Solehudin (2017), nilai t_{hitung} (14,546) > t_{tabel} (1,655), artinya moral kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Yannik Ariyati dan Putri Amelia (2018), moral kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} (0,099) < t_{tabel} (1,665).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa disiplin, keteladanan, dan moral kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 51,128 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,96 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel, yaitu disiplin (t_{hitung} = 2,393; sig. = 0,024), keteladanan (t_{hitung} = 2,476; sig. = 0,020), dan moral kerja (t_{hitung} = 2,489; sig. = 0,019), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh disiplin, keteladanan, dan moral kerja terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,834 menunjukkan bahwa disiplin, keteladanan, dan moral kerja mampu menjelaskan variasi motivasi kerja sebesar 83,4%, sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti gaji, tunjangan kinerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor lainnya yang tidak diteliti. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin, keteladanan, dan moral kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja, sehingga organisasi perlu memberikan perhatian terhadap ketiga aspek tersebut untuk mendorong terciptanya motivasi kerja yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Erdhi Maulana, "Pengaruh Keteladanan, Aktualisasi Diri dan Balas Jasa Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Bengkalis", *Jurnal Administasi Manajemen dan Pembangunan*, 2018, Vol.1, No.3: 219-323.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Cetakan Kesebelas, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Nitisemito, Alex. S. 2010. *Manajemen Personalial: MSDM*. Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purnomo, Setiady. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial*. Edisi Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan*. Edisi Pertama, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Roliza Agustin, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Timur", *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 2018. ISSN: 2614-6681: 699-707.
- Solehudin, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Moral Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT. Selaras Mitra Sejahtera", *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 2017, ISSN: 2528-4649, Vol.3, No.2: 85-158.
- Siswanto, Bejo Sastrohadiwiryono. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumbar Prih Riyaniningsih, "Pengaruh Disiplin, Balas Jasa dan Keteladanan Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo", *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Desember 2017, Vol.4, No.2: 109-119.
- Sutama. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK dan R&D*. Sukoharjo: Fairuz Media.
- Winardi. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yannik Ariyati dan Putri Amelia, "Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Moral Kerja Terhadap Motivasi Kerja di PT. Advantage SCM Batam", *Jurnal BENING*, 2018, ISSN: 2614-499, Vol.5, No.2: 120-135.
- Yuniarsih, Tjuju. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yunus, Abdul Hamid. 2009. *Manajemen Kepemimpinan*. Jakarta: Salemba Empat.

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>