

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA SEKRETARIAT
INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA**

¹Ismail Adhi Putra dan ²Atik Budi Paryanti

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹ismail.adhi1997@gmail.com dan ²atikbudiparyanti@gmail.com

Abstrak

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting pada Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel tersebut antara lain adalah motivasi kerja dan *self-efficacy*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap disiplin kerja pegawai ASN Sekretariat Itjen Kemnaker RI. Populasi dalam penelitian adalah pegawai ASN Sekretariat Itjen Kemnaker RI berjumlah 44 orang. Metode penentuan sampel dengan *stratified sampling*, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Metode analisis data adalah regresi linier berganda, dengan uji hipotesis parsial dan simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 44% dan *self-efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 58,3%. Selain itu, dalam penelitian ini motivasi kerja dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 83,1%, dan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: motivasi kerja, *self-efficacy*, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia adalah unsur pengawas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Ketenagakerjaan. Itjen Kemnaker RI dipimpin oleh Inspektur Jenderal yang memiliki tugas dan fungsi untuk melakukan penyusunan kebijakan teknis pengawasan intern di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Dalam mencapai tujuannya, Sekretariat Itjen membutuhkan sumber daya manusia dengan disiplin kerja yang baik termasuk pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja para pegawai ASN dilakukan rekap absensi setiap bulannya namun, pegawai ASN Sekretariat Itjen memiliki tingkat absensi yang terbilang rendah dan tidak sesuai harapan dikarenakan persentase pegawai yang terlambat masih tinggi yaitu 6 orang atau 13% dari total keseluruhan pegawai pada bulan Oktober 2022. Kurangnya kedisiplinan pegawai ASN disebabkan oleh adanya berbagai faktor yang diduga mempengaruhi, diantaranya motivasi kerja dan *self-efficacy*.

Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sebagai pegawai ASN setiap individu perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi, namun motivasi kerja di Sekretariat Itjen Kemnaker masih dapat dikatakan kurang baik. Pemotongan tunjangan kinerja tiap kali tidak hadir sebesar 3% dan kekurangan jam kerja kelipatan 30 menit sebesar 0,5%. Menurut Sardiman (2011:94) hukuman atau sanksi salah satu bentuk penguatan negative yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat. Pemotongan tunjangan kinerja yang tergolong kecil tidak berdampak secara besar terhadap pendapatan dan kesejahteraan pegawai ASN. Jika pemotongan tunjangan kinerja dianggap kecil dalam hal nilai, pegawai ASN tidak merasa dampaknya terlalu signifikan pada pendapatan mereka secara keseluruhan sehingga motivasi kerja pegawai menurun dalam hal pemenuhan jam kerja.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah rendahnya *self-efficacy* pegawai ASN, hal ini ditandai dengan rendahnya kemampuan pegawai ASN dalam mengoperasikan komputer. Dari total 30 pegawai ASN hanya 70% yang dapat mengoperasikan komputer dengan baik dan 75% pegawai ASN yang memiliki kemampuan dalam menyiapkan data dan dokumen pada saat rapat. Hal ini menandakan bahwa *self-efficacy* tergolong rendah. Fenomena rendahnya disiplin kerja yang dipengaruhi motivasi kerja dan *self-efficacy* merupakan masalah yang menarik untuk dikaji secara mendalam.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Afandy (2016:11) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian sesuatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambel (2017:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Handoko (2018:208) disiplin adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk menerapkan standar organisasi, kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan mengikuti standar dan aturan yang berbeda agar tidak terjadi pelanggaran.

Berdasarkan kajian diatas dapat disintesis bahwa disiplin kerja adalah bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku pegawai yang mematuhi peraturan organisasi, proses kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus diikuti agar tidak terjadi pelanggaran dan tujuan instansi dapat terlaksana, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut: (1) Kehadiran dengan indikator absensi dan tepat waktu; (2) Ketaatan pada standar kerja dengan indikator mentaati peraturan dan tanggung jawab; (3) Etika kerja dengan indikator suasana kerja dan saling menghargai.

Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2016:200) Motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "Movere" dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan "Motivation" yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Winardi (2016:16) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat dipengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan kajian diatas dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan menunjukkan kinerja yang tinggi dalam lingkungan kerja, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

(1) Need For Achievement dengan indikator kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas dan kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan; (2) Need For Affiliation

dengan indikator kebutuhan untuk ikut serta dan kerja sama dan keinginan bekerja lebih baik dari orang lain; (3) Esteem Need dengan indikator promosi jabatan dan apresiasi.

Self-Efficacy

Menurut Bandura dalam Busro (2017:131) *self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam kata lain, efikasi diri sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan kontrol terhadap fungsi perilaku dan peristiwa lingkungan.

Menurut Gufron (2016:73) *self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai sesuatu target dalam melakukan tugas atau tindakan.

Menurut Flora Puspitaningsih (2016:76) *self-efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi.

Berdasarkan kajian diatas dapat disintesis bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks yang diberikan dan keyakinan individu akan kemampuan dirinya sendiri untuk mengatasi tantangan, mengelola hambatan dan mencapai hasil yang diinginkan, dengan dimensi dan indikator sebagai berikut (1) Tingkatan (*level*) dengan indikator dengan indikator letak kendali individu dan tingkat kemampuan; (2) Kekuatan (*strength*) dengan indikator keyakinan akan kemampuan dan ketekunan; (3) Generalisasi (*generality*) dengan indikator perilaku individu, keinginan individu dan orientasi terhadap tujuan.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan RI yang beralamat di Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav. 51, Gedung Kementerian Ketenagakerjaan Lt. 5A, Jakarta Selatan. Dan waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, dimulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai ASN Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan yang berjumlah 44 orang yang terdiri dari 1 (satu) Inspektur Jenderal, 1 (satu) Sekretaris Inspektorat Jenderal, 1 (satu) Kepala Bagian, 4 (empat) Koordinator Bidang, 7 (tujuh) Sub Koordinator Bidang dan 30 (tiga puluh) staff ASN Sekretariat Itjen Kemnaker RI. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified sampling*, karena sampel yang diambil hanya pegawai dengan jabatan eselon IV kebawah atau selain pejabat struktural sebanyak 30 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi Kerja	Self Efficacy	Disiplin Kerja
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	85.60	82.33	103.83
	Std. Deviation	11.069	11.099	11.867
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.117	.088
	Positive	.097	.067	.087
	Negative	-.112	-.117	-.088
Test Statistic		.112	.117	.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber: Olah data SPSS versi 26 (2023)

Dari uji statistik *Kolmogrov Smirnov* diperoleh hasil output asymp. sig sebesar 0,200 sehingga $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh telah memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel Uji Linieritas

Variabel	Deviation From Linearity Sig.	Standar Signifikansi	Keterangan
Y-X1	0,858	0,05	Linier
Y-X2	0,642	0,05	Linier

Sumber : Olah data SPSS Versi 26 (2023)

Dari pengolahan data pada tabel diatas, diketahui hasil pengujian linieritas Disiplin Kerja (Y) atas Motivasi Kerja (X_1) dan *Self-Efficacy* (X_2). Setelah dilakukan perhitungan analisis terhadap persamaan regresi Disiplin Kerja (Y) atas Motivasi Kerja (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2), dari hasil perhitungan diperoleh Deviation from Linearity Sig. pada Motivasi Kerja sebesar 0,858 dan pada *Self-Efficacy* sebesar 0,642 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Disiplin Kerja (Y) dan *Self-Efficacy* (X_2) dengan Disiplin Kerja (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.146	7.270		2.496	.019
	Motivasi Kerja	.440	.151	.411	2.924	.007
	<i>Self Efficacy</i>	.583	.150	.545	3.883	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Olah data SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji regresi linier berganda, maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,146 + 0,440X_1 + 0,583X_2 + e$$

Dari Persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar 18,146 menyatakan bahwa jika variabel bebas X_1 dan X_2 sama dengan nol maka nilai Y adalah 18,146 Artinya secara sistematis apabila variabel-variabel bebas Motivasi kerja dan *Self-Efficacy* (X_2) tidak ada atau masing-masing nilainya adalah 0, maka nilai Disiplin Kerja (Y) adalah 18,146.
2. Nilai Koefisien Regresi (β_1) untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,440 dan bernilai positif, artinya setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan asumsi variabel *Self-Efficacy* (X_2) bernilai tetap, maka Motivasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,440.
3. Nilai Koefisien (β_2) untuk variabel *Self-Efficacy* (X_2) sebesar 0,583 dan bernilai positif, artinya setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel *Self-Efficacy*

(X₂) dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X₁) bernilai tetap, maka *Self-Efficacy* akan mengalami kenaikan sebesar 0,583.

Uji Multikolineritas

Tabel Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.146	7.270		2.496	.019		
Motivasi Kerja	.440	.151	.411	2.924	.007	.299	3.349
<i>Self Efficacy</i>	.583	.150	.545	3.883	.001	.299	3.349
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja							

Sumber: Output SPSS Versi 26 (2023)

Tabel di atas hasil uji multikolineritas menggunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Self-Efficacy (X₂) masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar $0,299 > 0,10$ dan nilai VIF masing-masing sebesar $3,349 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolineritas.

Uji Parsial (Uji t)

**Tabel Uji Parsial
(Uji t)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.146	7.270		2.496	.019
	Motivasi Kerja	.440	.151	.411	2.924	.007
	<i>Self Efficacy</i>	.583	.150	.545	3.883	.001
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Sumber: Olah data SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan hasil uji t sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Disiplin Kerja (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,924 > t \text{ tabel } 2,052$ dengan signifikansi $0,007 < 0,05$ maka Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) ASN Sekretariat Itjen Kemnaker RI sebesar 44%.

- Hasil uji t variabel *Self-Efficacy* (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,883 > t$ tabel 2,052 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) ASN Itjen Kemnaker RI sebesar 58,3%.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3434.913	2	1717.456	71.422	.000 ^b
	Residual	649.254	27	24.046		
	Total	4084.167	29			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Olah data SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar $71,422 > F$ tabel 3,35 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan *Self-Efficacy* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) ASN Sekretariat Itjen Kemnaker RI.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.841	.829	4.904

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, Motivasi Kerja

Sumber: Olah data SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,840. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi dari variabel Disiplin Kerja Pegawai (ASN) Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan RI sebesar 84,1% dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2), sedangkan sisanya 15,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti pengawasan dan teladan pimpinan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut ini merupakan hasil analisis data penelitian berdasarkan uji yang sudah tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan *Self-Efficacy* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama terlihat bahwa Uji *t* hasil nilai *t* hitung sebesar $2,924 > t$ tabel sebesar 2,052, dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) ASN Sekretariat Inspektorat Jenderal sebesar 44%.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan motivasi kerja pegawai ASN Sekretariat Itjen Kemnaker RI sehingga disiplin kerja pegawai ASN meningkat. Dengan motivasi diharapkan pegawai ASN dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih baik terutama dalam hal kedisiplinan.

Secara teoritis hasil penelitian ini selaras dengan teori menurut Priansa (2016:200) bahwa motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “*movere*” dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan “Motivation” yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Muhammad Afi Saragih (2018) yang menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Dengan demikian, secara teoritis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai ASN Sekretariat Itjen Kemnaker RI.

Pengaruh *Self-Efficacy* (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua terlihat bahwa uji t hasil nilai t hitung $3,883 > t$ tabel sebesar $2,052$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) ASN Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan RI sebesar $58,3\%$.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan *self-efficacy* pegawai ASN Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan RI sehingga disiplin kerja meningkat. Apabila *self-efficacy* pegawai ASN Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan RI meningkat, maka pegawai akan memiliki keyakinan kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugasnya sehingga pegawai lebih percaya diri untuk menerima tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.

Secara teoritis hasil penelitian ini selaras dengan Gufron (2016:73) *self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mencapai suatu target dalam melakukan tugas atau tindakan.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Ronal Janti Exaudi Siregar (2016) yang menyimpulkan bahwa *self-efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Dengan demikian, secara teoritis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *self-efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai ASN Sekretariat Itjen Kemnaker RI.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan *Self-Efficacy* (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan *self-efficacy* secara bersama-sama terhadap variabel disiplin kerja dengan uji simultan hasil menunjukkan nilai F hitung sebesar $71,422 > F$ tabel sebesar $3,35$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi R square sebesar $0,841$ atau sebesar $84,1\%$, yang artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan motivasi kerja dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Secara teoritis dari motivasi, hasil penelitian selaras dengan Priansa (2016:200) bahwa motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*Movere*" dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan "*Motivation*" yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Sedangkan dari *self-efficacy*, secara teoritis hasil penelitian ini selaras dengan Gufon, (2016:73) *self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai sesuatu target dalam melakukan tugas atau tindakan.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Nanda Signora Putra, dkk (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel motivasi kerja dan *self-efficacy* dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan disiplin kerja pegawai.

Dengan demikian, secara teoritis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai ASN Sekretariat Itjen Kemnaker RI.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, maka disimpulkan:

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan RI sebesar 44%.
2. *Self-Efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai ASN Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan RI sebesar 58,3%.
3. Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai ASN Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan RI. Variabel Motivasi Kerja dan *Self-Efficacy* mampu mempengaruhi Disiplin Kerja sebesar 84,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Human Resources Management*. Deepublish.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Muhammad, Ed.). Expert.
- Fadilah, R. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin*. 3.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (I. Ghozali, Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gufron, M. N., & Risnawita, R. (2016). *Teori-Teori Psikologi*. Ar--Ruzz Media.
- H. B. Siswanto. (2013). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-21. Dalam H. Malayu (Ed.), *PT Bumi Aksara. Jakarta* (Vol. 145). PT Bumi Aksara.
- Lunenburg, F. C. (2011). *Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z*.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. *Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*.
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putra, N. S., Rialmi Zackaria, & Nurmatias. (2021). *Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. UBANA KARYA*.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT. Elex Media.
- Saragih, M. A. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun*.
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Perss.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia*.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (L. P. Sinambela, Ed.). PT. Bumi Aksara.
- Siregar, R. J. E. (2016). *Pengaruh Konsep Diri dan Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D* (Sugiyono, Ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, V. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Winardi, J. (2016). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Raja Grafindo.