



Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Dinas Perikanan Kabupaten Brebes

Irmawati Dewi

Universitas Muhadi Setiabudi

Ari Kristiana

Universitas Muhadi Setiabudi

Muhammad Syaifulloh

Universitas Muhadi Setiabudi

Alamat: Jalan Pangeran Diponegoro No.KM2, Rw. 11, Pesantunan, Kec. Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52212

Korespondensi penulis: iirma3665@gmail.com

Abstract. *This research aims to examine the influence of motivation variables, work discipline and work ability on improving service quality at the Brebes Regency Fisheries Service. This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods. The research sample consisted of 43 employees of the Brebes Regency Fisheries Service who were selected using saturated sampling. The results of the analysis show that the motivation variable has a positive and significant influence on service quality ($t = 2.719 > t \text{ table} = 2.023$, $\text{sig} = 0.010 < 0.05$). The work discipline variable also has a positive and significant effect on service quality ($t \text{ count} = 4.180 > t \text{ table} = 2.023$, $\text{sig} = 0.000 < 0.05$). Meanwhile, the work ability variable shows a positive and significant influence on service quality ($t \text{ count} = 2.648 > t \text{ table} = 2.023$, $\text{sig} = 0.012 < 0.05$). Simultaneously, these three variables have a significant effect on service quality, with a calculated F value of 24,378 which is greater than $F \text{ table} 2.84$ ($\text{sig} = 0.000 < 0.05$). This research suggests that the Brebes Regency Fisheries Service improve motivation, discipline and work skills training programs to improve service quality. It is hoped that these findings can become a reference for other government agencies in efforts to improve the quality of public services.*

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Work Ability, Service Quality, Fisheries Department of Brebes Regency.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap peningkatan kualitas pelayanan di Dinas Perikanan Kabupaten Brebes. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari 43 pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Brebes yang dipilih dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan ($t \text{ hitung} = 2.719 > t \text{ tabel} = 2.023$, $\text{sig} = 0.010 < 0.05$). Variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan ($t \text{ hitung} = 4.180 > t \text{ tabel} = 2.023$, $\text{sig} = 0.000 < 0.05$). Sementara itu, variabel kemampuan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan ($t \text{ hitung} = 2.648 > t \text{ tabel} = 2.023$, $\text{sig} = 0.012 < 0.05$). Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan, dengan nilai F hitung sebesar 24.378 yang lebih besar dari $F \text{ tabel} 2.84$ ($\text{sig} = 0.000 < 0.05$). Penelitian ini menyarankan agar Dinas Perikanan Kabupaten Brebes meningkatkan program motivasi, disiplin, dan pelatihan kemampuan kerja untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi instansi pemerintah lainnya dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Kualitas Pelayanan, Dinas Perikanan Kabupaten Brebes.

Received Juni 30, 2024; Revised Juli 31, 2024; Agustus 02, 2024

* Irmawati Dewi, iirma3665@gmail.com

LATAR BELAKANG

Pelayanan publik oleh pemerintah ditujukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan profesionalisme tinggi, efektif, dan efisien. Dinas Perikanan Kabupaten Brebes merupakan salah satu lembaga pemerintah yang berperan dalam memberikan layanan kepada masyarakat, terutama nelayan dan pembudidaya ikan, guna mendukung pembangunan sektor perikanan. Dengan 43 pegawai yang tersebar di berbagai bidang, Dinas Perikanan memiliki tanggung jawab mengelola sumber daya perikanan, menegakkan peraturan, serta memberikan bimbingan dan bantuan teknis.

Berdasarkan observasi awal, Pegawai di Dinas Perikanan terutama yang sudah lama bekerja di sana, mengalami kesulitan dalam mematuhi jam kerja yang ditetapkan. Mereka cenderung hadir tidak tepat waktu dan kurang konsisten dalam berada di meja kantor saat bekerja. Situasi seperti itu menunjukkan kurangnya kedisiplinan terhadap waktu kerja atau aturan yang telah ditetapkan. Beberapa pegawai terlihat kurang memiliki dedikasi yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan kualitas yang memadai. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kurangnya pemberian motivasi melalui pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri atau pengembangan diri yang belum optimal. Salah satu indikasi dari hal ini adalah kurangnya kesempatan bagi staf pegawai untuk mengikuti program-program pelatihan dan diklat yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam pekerjaan. Berdasarkan observasi, kegiatan pelatihan dan diklat sering kali lebih difokuskan kepada para pimpinan daripada staf pegawai lainnya.

Pegawai di Dinas Perikanan Brebes menunjukkan mayoritas merasa memiliki keahlian dan keterampilan yang diperlukan. Meskipun sebagian aktif memperbarui pengetahuan, sejumlah pegawai merasa tidak puas dengan kemampuan mereka. Terdapat pegawai yang kinerjanya kurang karena tidak memahami job-descriptionnya dan belum maksimal mencapai standar kinerja. Hal tersebut terlihat dari jenjang pendidikan pegawai Dinas Perikanan yang diisi oleh staf dengan tingkat pendidikan yang beragam. Berikut data pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Brebes menurut tingkat pendidikan.

Tabel 1 Jumlah pegawai berdasarkan tingkat Pendidikan

Tingkatan Pendidikan	Jumlah
a. SD	-
b. SLTP	-
c. SLTA	2
d. Diploma (D.I - D.III)	1
e. S-1 dan D.IV	38

Tingkatan Pendidikan	Jumlah
f. S-2	2
g. S-3	-
Total	43

Sumber: Dinkan Kab. Brebes

Dari tabel diatas dapat dilihat data pegawai berdasarkan Pendidikan terakhir pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Brebes terdapat dua orang berpendidikan terakhir SLTA, dua orang bergelar magister, dan satu orang bergelar diploma. Sisanya didominasi jenjang Pendidikan terakhir S-1 sebanyak 38 pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian lanjutan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kualitas pelayanan tampaknya dapat memberikan Penelitian tambahan dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang seberapa besar motivasi dan kedisiplinan dapat mempengaruhi peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai Dinas Perikanan. Serta pemahaman yang lebih mendalam tentang sejauh mana kemampuan dan keterampilan individu dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh sebab itu peneliti berminat untuk mengambil judul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Brebes.”.

KAJIAN TEORITIS

Hidayati et al. (2022) mengatakan kualitas layanan sebagai proses pemberian layanan yang dibutuhkan oleh orang atau masyarakat yang memiliki kepentingan pada organisasi. Kualitas layanan ini memiliki beberapa karakteristik, yaitu: (1) penampilan kinerja; (2) bersifat tidak berwujud serta cepat hilang; (3)mudah dirasakan daripada dimiliki; dan (4) konsumen dapat berperan aktif dalam proses penggunaan jasa tersebut. Syaifulloh dan Sucipto, (2022) mengatakan Kualitas pelayanan yaitu usaha yang dikerjakan oleh pegawai emastikan kebutuhan dan preferensi masyarakat terpenuhi. Untuk mencapai keselarasan antara kepentingan masyarakat dan penyedia layanan, perlu adanya ketetapan dalam penyampaian pelayanan tersebut. Jika layanan melebihi harapan pelanggan, maka kualitas layanan dianggap ideal. Sebaliknya, jika layanan yang diterima kurang dari yang diharapkan, maka kualitas layanan akan dianggap buruk (Iskandar & Sucipto, 2024)

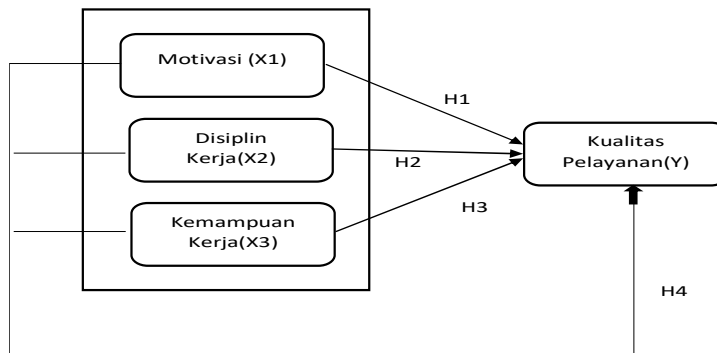
menurut Roy et al., (2020) Motivasi dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan agar memberikan dorongan untuk meningkatkan kemauan bekerja seseorang, sehingga mereka bisa bekerja dengan sebaik mungkin. Tujuan dari motivasi ini adalah agar capaian yang dihasilkan sesuai dengan harapan yang sudah ditetapkan. Motivasi merupakan elemen kunci dalam bidang

manajemen yang terfokus pada sumber daya manusia, terutama menyoroti hubungan yang terjalin antara bawahan atau pegawai di dalam suatu organisasi (Annisa et al., 2022).

menurut Illanisa et al., (2019) Disiplin kerja merujuk pada perilaku pegawai yang secara konsisten berupaya untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik serta patuh terhadap semua peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja juga bersedia menerima konsekuensi atau hukuman apabila mereka melanggar kewajiban yang telah ditetapkan untuk mereka.

Menurut Hasibuan dalam firmansyah (2021), Hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya merupakan contoh kemampuan kerja. Keterampilan, pengalaman, ketulusan, dan investasi waktu individu adalah landasan kesuksesan ini. Dengan kata lain, kemampuan kerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengatasi tugas-tugasnya, yang dapat terbentuk melalui kombinasi keahlian, pengalaman kerja, tingkat dedikasi, dan investasi waktu yang diberikan. Robbins, Judge, & Campbell dalam (Lestari & Liana, 2023), kemampuan kerja didefinisikan sebagai kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan kata lain, ketika seorang pegawai memiliki kemampuan yang diharapkan oleh perusahaan, maka ia akan memiliki kualitas yang baik dan dapat melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan efektif.

Kerangka berfikir



Hipotesis:

- H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi secara parsial terhadap peningkatan kualitas pelayanan pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Brebes.
- H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap peningkatan kualitas pelayanan pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Brebes.
- H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja secara parsial terhadap peningkatan kualitas pelayanan pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Brebes.
- H4: Diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja, dan kemampuan kerja secara simultan terhadap peningkatan kualitas pelayanan pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Brebes.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, Sugiyono mendefinisikan metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan dalam meneliti populasi atau sampel tertentu.

Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai kantor dinas perikanan kabupaten brebes sejumlah 43 orang. Dalam penelitian ini, digunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel, digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono berpendapat bahwa strategi ini masuk akal untuk digunakan ketika populasinya cukup kecil, di bawah 100 individu, atau eksplorasi diperkirakan akan menghasilkan spekulasi dengan tingkat kesalahan yang kecil (Aisyi, 2023). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Dimana data diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data atau informasi secara langsung dengan menggunakan objek yang telah ditentukan. (Siyoto, 2015)

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuisioner atau angket. Teknik kuisioner ini merupakan cara untuk mengajukan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun tertulis yang berkaitan dengan penelitian kepada responden. Teknik pengumpulan data ini dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data secara sistematis dan terstruktur. Hal ini didukung oleh sugiyono (2014) dalam bukunya mengenai metodologi penelitian, dimana ia menjelaskan bahwa penggunaan teknik kuisioner dapat menjadi cara efektif untuk mengumpulkan data dalam penelitian (Kewirausahaan et al., 2022).

Instrumen yang digunakan dalam menguji alat penelitian yaitu menggunakan uji validitas, uji normalitas serta uji reabilitas. Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, uji hipotesis melingkupi uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menggunakan uji validitas dibutuhkan sebuah instrumen, dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah 43 responden dari pegawai kantor dinas perikanan kabupaten brebes. Nilai signifikansi yang digunakan dalam pengujian ini 0,05 dan dapat diketahui nilai r tabel = 0,3008. Sehingga hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas

kuisioner	Index	Index	Index	Index	keterangan
	(X1)	(X2)	(X3)	(Y)	
Pertanyaan 1	0,388	0,681	0,605	0,783	Valid
Pertanyaan 2	0,455	0,724	0,596	0,528	Valid

Pertanyaan 3	0,513	0,683	0,530	0,564	Valid
Pertanyaan 4	0,605	0,589	0,665	0,704	Valid
Pertanyaan 5	0,581	0,609	0,812	0,757	Valid
Pertanyaan 6	0,435	0,632	0,810	0,820	Valid
Pertanyaan 7	0,494	0,527	0,689	0,653	Valid
Pertanyaan 8	0,705	0,494	0,413	0,725	Valid
Pertanyaan 9	0,491	-	0,618	0,674	Valid
Pertanyaan 10	0,765	-	0,614	0,650	Valid

Sumber : Hasil out put SPSS 25 (2024)

Dari hasil keluaran SPSS edisi 25, tabel 1 menunjukkan bahwa perangkat penelitian yang terdiri dari 38 pertanyaan tentang motivasi, disiplin kerja, kemampuan kerja dan kualitas pelayanan. Dilihat dari uji validitas, nilai $r\text{-tabel} < \text{nilai } r\text{-hitung}$ maka seluruh data yang dihasilkan dari variabel X1, X2, X3, dan Y adalah valid. Artinya peralatan penelitian dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

Dalam pengujian reabilitas menggunakan rumus alpha. Instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha > 0.6 .

Tabel 2. Uji Reabilitas

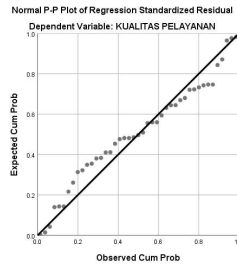
Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
X1	0,716	Reliabel
X2	0,734	Reliabel
X3	0,830	Reliabel
Y	0,873	Reliabel

Sumber : Hasil out put SPSS 25 (2024)

Dari data yang diperoleh dari spss 25 dalam tabel 2, nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,06. Sehingga bisa diketahui bahwa semua pertanyaan dalam kuisioner mengenai motivasi, disiplin kerja, kemampuan kerja dan kualitas pelayanan dianggap reliabel. Dapat disimpulkan bahwa data survei untuk variabel X1,X2,X3 dan Y dapat diandalkan atau reliabel sebagai alat dalam pengambilan data untuk proses penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis data perlu dilakukannya uji asumsi klasik yang terdiri dari : uji normalitas, uji multikolineritas dan uji heteoskedastisitas. Berikut disajikan :



Gambar 1. Grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plots

Berdasarkan data pada gambar P-Plot histogram, serta kurva P-Plot, bisa dilihat bahwa grafik tersebut disebut normal, karena data menyebar di garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal hal ini menunjukan bahwa data berdistribusi normal.

Untuk uji multikoloneritas jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 3. Uji multikolineritas

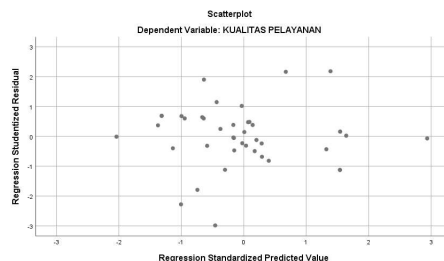
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	.894	1.119
	DISIPLIN KERJA	.676	1.479
	KEMAMPUAN KERJA	.728	1.373

a. Dependent Variable: KUALITAS PELAYANAN

Sumber : Hasil out put SPSS 25 (2024)

Berdasarkan output spss 25 seperti yang ada pada tabel 4 diatas nilai tolerance dari masing-masing variabel dinyatakan lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukan tanda-tanda multikolineritas pada variabel independennya.

Pengujian heteroskedastisitas yang digunakan peneliti yaitu menggunakan grafik scatterplot, dapat dilihat seperti gambar dibawah ini



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas scatterplot

Dilihat dari gambar 2 menunjukkan dari penyebaran titik yang tersebar di gambar tidak menggambarkan sebuah pola atau bentuk dan dari titik-titik tersebut penyebarannya pada bagian atas ataupun bawah dari nilai 0 disumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi tanda-tanda adanya hesteroskedastisitas pada penelitian ini.

Tabel 4. Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.652	.625	2.455	2.333

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KUALITAS PELAYANAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2024)

Dari hasil uji autokorelasi pada tabel tersebut, nilai DW adalah 2,333. Dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, jumlah sampel 43 (n), dan tiga variabel independen ($k=3$), diketahui bahwa nilai du adalah 1,663. Dengan demikian, posisi nilai DW adalah $1,663 < 2,333 < 2,367$ ($4-1,663$), sehingga tidak terdapat autokorelasi, dan model regresi layak digunakan.

Tabel 5. Uji Linieritas

Variabel	Nilai F hitung	Nilai sig. deviation from linearity	keterangan
Motivasi	0,984	0,481	Linear
Disiplin kerja	1,710	0,133	Linear
Kemampuan kerja	1,652	0,128	Linear

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (P Value Sig.) seluruh variabel (X) pada baris Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), kemampuan kerja (X3) dan kualitas layanan (Y) terdapat hubungan yang linier.

Uji Hipotesis

Jika uji asumsi klasik telah terpenuhi, hal selanjutnya yang harus peneliti lakukan ialah pengujian tahap akhir yaitu uji hipotesis. Dalam penelitian ini menguunakan analisis regresi linier berganda, hal ini dilakukan guna menguji bagaimana pengaruh dari variabel dependen dan indenden. Berikut adalah bentuk umum dari regresi linier berganda:

Tabel 6. Persamaan regresi

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-6.486	5.675	
MOTIVASI	.298	.110	.272
DISIPLIN KERJA	.672	.161	.480
KEMAMPUAN KERJA	.314	.119	.293

a. Dependent Variable: KUALITAS PELAYANAN

Sumber : Hasil out put SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 5, persamaan regresi dapat dihitung sebagai $Y = -6.486 + 0,298X_1 + 0,672X_2 + 0,314X_3 + e$. Penjelasan dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -6.486 menunjukkan bahwa jika nilai semua variabel independen (motivasi, disiplin kerja, dan kemampuan kerja) adalah 0, maka kualitas pelayanan akan mengalami penurunan sebesar -6.486.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 0.298 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi akan meningkatkan kualitas pelayanan sebesar 0.298 unit, dengan nilai t sebesar 2.719 dan signifikansi 0.010. Karena nilai t lebih besar dari nilai t tabel dan signifikansi kurang dari 0.05, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan.
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.672 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kualitas pelayanan sebesar 0.672 unit, dengan nilai t sebesar 4.180 dan signifikansi 0.000. Karena nilai t lebih besar dari nilai t tabel dan signifikansi kurang dari 0.05, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan.
- Koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (X_3) sebesar 0.314 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kemampuan kerja akan meningkatkan kualitas pelayanan sebesar 0.314 unit, dengan nilai t sebesar 2.648 dan signifikansi 0.012. Karena nilai t lebih besar dari nilai t tabel dan signifikansi kurang dari 0.05, variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan.

Tabel 7. Hasil pengujian parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Coefficients ^a	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		-1.143	.260
MOTIVASI	.272	2.719	.010
DISIPLIN KERJA	.480	4.180	.000
KEMAMPUAN KERJA	.293	2.648	.012

a. Dependent Variable: KUALITAS PELAYANAN

Sumber : Hasil out put SPSS 25 (2024)

Dilihat dari tabel 6 hasil data yang dikeluarkan oleh spss 25. Bisa didefinisikan untuk hasil uji yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Koefisien sebesar 0,298 dengan nilai t hitung $2.719 > t \text{ tabel } 2.023$ dan $\text{sig } 0.010 < 0,05$. Ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan di Dinas Perikanan Kabupaten Brebes.
2. Koefisien sebesar 0,672 dengan nilai t hitung $4.180 > t \text{ tabel } 2.023$ dan $\text{sig } 0.000 < 0,05$. Ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan di Dinas Perikanan Kabupaten Brebes.
3. Koefisien sebesar 0,314 dengan nilai t hitung $2.648 > t \text{ tabel } 2.023$ dan $\text{sig } 0.012 < 0,05$. Ini berarti variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan di Dinas Perikanan Kabupaten Brebes.

Hasil uji t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,298 dengan nilai t hitung $2,719 > t \text{ tabel } 2,023$ dan signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan di Dinas Perikanan Kabupaten Brebes. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi berperan secara signifikan dalam meningkatkan kualitas layanan dalam konteks tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roy, Lukman Hakim, Nurbiah Tahir (2020) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan. Motivasi adalah tujuan atau kekuatan pendorong yang menjadi sumber energi utama bagi seseorang untuk melaksanakan berbagai aktivitas.

Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,672 dengan nilai t hitung $4,180 > t \text{ tabel } 2,023$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan

bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan (Y) di Dinas Perikanan Kabupaten Brebes. Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi berperan secara signifikan dalam meningkatkan kualitas layanan dalam konteks tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Andi Raodha Baso, (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan. Disiplin kerja adalah sikap yang mencakup rasa hormat dan ketaatan terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi. disiplin kerja bukan hanya sekadar ketaatan terhadap aturan, tetapi juga merupakan fondasi keberhasilan dalam Dinas Perikanan.

Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,314 dengan nilai t hitung $2,648 > t \text{ tabel } 2,023$ dan signifikansi sebesar $0,0012 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan (Y) di Dinas Perikanan Kabupaten Brebes. Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi berperan secara signifikan dalam meningkatkan kualitas layanan dalam konteks tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maskurin Nur Azizah , Rois Arifin , Kartika Rose Rachmadi, (2023) dimana kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan. Kemampuan kerja yang baik dapat secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tugas mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif dan berkualitas kepada masyarakat.

Tabel 8. Hasil uji simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440.917	3	146.972	24.378	.000 ^b
	Residual	235.130	39	6.029		
	Total	676.047	42			

a. Dependent Variable: KUALITAS PELAYANAN

b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, nilai F hitung sebesar 24.378 jauh lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 2.84, dan nilai signifikan adalah 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan kemampuan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan di Dinas Perikanan Kabupaten Brebes.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.625	2.455

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KUALITAS PELAYANAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25 (2024)

Dalam penelitian ini, terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi sebesar 0,652 atau 65,2% menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja, dan kemampuan kerja. Sebanyak 34,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Dinas Perikanan Kabupaten Brebes" dengan analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa secara parsial motivasi, disiplin kerja, dan kemampuan kerja masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan. Secara simultan, ketiga variabel ini juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai F hitung $24,378 > F$ tabel 2,84 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, menjelaskan 65,2% variasi kualitas pelayanan ($R^2 = 0,652$). Penulis menyarankan agar motivasi kerja ditingkatkan melalui penghargaan dan insentif, disiplin kerja diperkuat dengan peraturan yang jelas dan evaluasi rutin, serta kemampuan kerja ditingkatkan melalui pelatihan. Disarankan juga untuk mengintegrasikan upaya ini dalam program manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dengan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitasnya, guna meningkatkan kualitas pelayanan di Dinas Perikanan Kabupaten Brebes.

DAFTAR REFERENSI

- Aisyi, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Achievement Motivation Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kualitas Layanan Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung*. 31–41.
- Annisa, N., Syaifulloh, M., & Aisyah, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Banjarharjo*. 6(2), 5305–5313.

- Azizah, M. N., Arifin, R., & Rachmadi, K. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Karyawan (Studi Pada Koperasi Serba Usaha (Ksu) Sumber Makmur Kabupaten Trenggalek). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 196–210.
- Baso, A. R. A. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep. *Thejournalish: Social And Government*, 4(1), 78–83. <https://doi.org/10.55314/Tsg.V4i1.444>
- Firmansyah, S., Mendra, Ii Wayan, & Verawati, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia Bali Di Denpasar. *Jurnal Emas*, 2(2), 209–223.
- Hidayati, Y., Aprianto, R., Surajiyo, S., & ... (2022). ... Masyarakat Melalui Kualitas Layanan Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) 579–593. <https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/view/285>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung 1*. 143.
- Iskandar, K., & Sucipto, H. (2024). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Terhadap Kepuasan Masyarakat*. 2. <https://doi.org/10.61132/Rimba.V2i2.694>
- Kewirausahaan, K., Keberhasilan, T., & Studi, U. (2022). *The Effect Of E-Commerce , Business Capital , Accounting Information , And Entrepreneurship Characteristics On Business Success (Case Study On Smes Caffee And Pekanbaru Restaurant In Gofood Application)*. *Pengaruh E-Commerce , Modal Usaha , Informasi Akun*. 2(5), 684–689.
- Lestari, P., & Liana, L. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 6(1), 378–388. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V6i1.2764>
- Maulla, N., Ikhwan, S., & Fitralisma, G. (2022). Pengaruh E-Commerce, Kualitas Produk, Kualitas Layanan Dan Penetapan Harga Terhadap Volume Penjualan Hijab Pada Alifah Griya Muslimah. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 5077–5086. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/1864>
- Paramita, R. W. J., Noviansyah, R., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Rahmawati, R. (2023). *Pengaruh Disiplin, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Petugas Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Klaten*. 17(3), 191–204.

- Rorora, S. K. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Personal Skill Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Pt Bank Sulut Kantor Pusat Manado. *Politeknik Negeri Manado*.
- Roy, R., Hakim, L., & Tahir, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Dikantor Kecamatan Mappakasunggu Kabupaten Takalar. *Jppm: Journal Of Public Policy And Management*, 2(2), 75–84. <https://doi.org/10.26618/Jppm.V2i2.4566>
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (Ed.); 1st Ed.). Literasi Media Publising.
- Syaifulloh, M., & Sucipto, H. (2022). *Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus Pada Kantor Balai Desa Cimohong). 1*(3).
- Tsauri, D. H. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Mutohar & M. N. Afandy (Eds.); Cetakan I). Stain Ashari Press.
- Wahjono, S. I., Surabaya, U. M., Marina, A., & Surabaya, U. M. (2022). *Manajemen Motivasi*. June.
- Yola, L. F. (2022). *Pengaruh Digital Marketing, Brand Image Dan Pengetahuan Produk Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Di Bsi Kota Tangerang*