


Terbit online pada laman web jurnal : <http://e-journal.sastra-unes.com/index.php/JIPS>

 <b>Fakultas Sastra</b> <b>Universitas Ekasakti</b>	<b>JURNAL JIPS</b> (Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic)	
	Vol.5No.1 ISSN : 2579-5449 (media cetak)	E-ISSN : 2597-6540 (media online)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEKERJAAN UMUM, TATA RUANG DAN PERTANAHAN KABUPATEN SOLOK  
SELATAN**

**Dewirahmadanirwati, Dasril**  
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP**

[Dewirahmadanirwati9@gmail.com](mailto:Dewirahmadanirwati9@gmail.com), [Dasril012345@gmail.com](mailto:Dasril012345@gmail.com)

**Abstrak**

*Agencies engaged in public works, infrastructure and housing development for the South Solok Regency area. However, there are still many complaints that are felt by the employees of the Public Works, Spatial Planning and Land Office of South Solok Regency. This study aims to determine the Motivation, Discipline and Employee Performance of the Public Works, Spatial Planning and Land Service Office of South Solok Regency. The samples were determined by using saturated sampling technique, with a total of 64 employees. The data were collected through questionnaires and then analyzed statistically descriptive and Independent-Sample T-Test with the SPSS version 16 program. The results of data analysis showed that motivation and discipline had a positive effect on the performance of the employees of the Public Works, Spatial Planning and Land Office of South Solok Regency.*

*Keywords: Motivation, Discipline and Employee Performance*

© 2021 Jurnal JIPS

**I INTRODUCTION**

Tuntutan agar pemerintah senantiasa dapat mewujudkan pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi kepada hasil merupakan sesuatu yang mutlak dilaksanakan. Hal ini semakin diperkuat dengan lahirnya Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang diikuti Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Menghadapi kondisi ini, instansi pemerintah terutama yang menyangkut masalah pelayanan masyarakat, kedepan tentunya menghadapi berbagai tantangan yang semakin berat. Untuk memenuhi tuntutan tersebut dinas instansi terkait harus menetapkan tujuan dan

sasaran yang akan dicapai sesuai dengan misi dalam rangka mencapai visinya.

Pada tahun 2014 Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Solok Selatan memiliki 8 (delapan) sasaran yang dirinci lagi menjadi 12 (dua belas) program dengan 41 (Empat Puluh Satu) kegiatan, dimana sebagian dari kegiatan tersebut dapat dilaksanakan, sedangkan sebagian lagi mengalami kendala. Berdasarkan pengukuran kinerja yang dilakukan diperoleh persentase pencapaian Kinerja Kegiatan Fisik sebesar 95,00% dan Kinerja Keuangan 87,70%.

Tidak tercapainya target pada kegiatan tersebut disebabkan adanya 5 (Lima) paket kegiatan yang tidak dapat terlaksana, dengan rincian 4 (empat) buah paket pada kegiatan Bidang Bina Marga dan 1 (satu) buah paket pada kegiatan Bidang Pengairan.

Pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan sampai dengan akhir tahun anggaran juga memberi kontribusi terhadap capaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum pada tahun 2014, paket-paket tersebut terdapat pada kegiatan Bidang Bina Marga sebanyak 13 (tiga belas) buah paket dan pada kegiatan Cipta Karya 3 (tiga) buah paket dengan sisa anggaran yang tidak terserap sebesar Rp 12.104.323.633,-

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai ialah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi partisipasi terhadap organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kapasitas disiplin, akan tetapi dipengaruhi factor kinerja pegawai.

Motivasi bisa dipilih sebagai suatu pertukaran tenaga pada diri seseorang yang ditandai dengan bertambahnya *feeling*, dan diawali dengan persepsi terhadap adanya arahan. Motivasi ialah anjuran tumpuan yang menggerakkan seseorang atau aspirasi untuk menyalurkan segala tenaga karena adanya suatu arahan. Menurut Umam, (2012) Pengertian dari motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku.

Disiplin ialah perilaku kemauan dan kesanggupan seseorang bakal menaati dan memegang teguh etika peraturan yang berlaku disekelilingnya. Disiplin memperlihatkan suatu keadaan atau sikap respek yang ada dalam diri pegawai mengenai peraturan dan kepastian yang ada dalam suatu organisasi. Sikap disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua prinsip organisasi dan asas-asas kemasyarakatan yang berlaku.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum, tata ruang dan pertanahan kabupaten solok selatan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai

tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan merupakan motivasi. Agar kinerja pegawai selalu efektif maka setidaknya instansi perlu memperhatikan motivasi agar kinerja pegawai semakin meningkat. Annisa Pratiwi, (2014) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Analisa, L.W. dan Rahardjo, (2011) mengemukakan bahwa Analisis Pengaruh Motivasi Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kusuma, (2013) mengemukakan bahwa Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Musia Semarang. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis pertama adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang dan Pertanahan Kabupaten Solok Selatan.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Suatu bentuk tindakan manajemen untuk menegakkan standar-standar organisasi merupakan disiplin kerja. agar meningkatnya kinerja pegawai instansi perlu memerhatikan kedisiplinan di setiap pegawainya. Setiawan, (2013) mengemukakan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Aditya Reza, (2010) mengemukakan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Nimpuno, (2015) mengemukakan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis kedua adalah:

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang dan Pertanahan Kabupaten Solok Selatan.

## II RESEARCH METHODS

Penelitian ini menetapkan lokasi penelitian di Kabupaten Solok Selatan, yang mana pegawai yang berlokasi di Kabupaten Solok Selatan sebagai unit analisis yang digunakan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai yang aktif di Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang dan Pertanahan Kabupaten Solok Selatan yang mana dalam hal ini jumlahnya diketahui 64 pegawai. Untuk itu, dalam menentukan jumlah sampel digunakan rumus *Sampling Jenuh* dengan demikian diperoleh jumlah sampel minimal yaitu 64 pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang dan Pertanahan Kabupaten Solok Selatan.

Kuesioner dalam penelitian ini dibuat berdasarkan indikator dari masing-masing komponen dari motivasi dan disiplin. Teknik pengukuran kuesioner dalam penelitian ini diukur dengan skala likert. Pada penelitian ini tingkat penilaiannya dengan skala 1 (sangat tidak setuju) – 5 (sangat setuju sekali). Kuesioner disebarkan langsung di Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang dan Pertanahan Kabupaten Solok Selatan.

### Definisi Operasional Penelitian

Tabel.1  
Definisi Operasional Variabel Penelitian

o	ariab el	D efenisi	Indika tor	S umber
	K	K	1.Kuali	
	inerja	inerja	tas	(Yee, 2010)
	Pegaw ai	merupa kan penguk	2.Kuan titas	Tjiong Fei Lie, (2018)
	(Y)	uran terhada p hasil kerja yang	3.Ketep atan waktu	
			4.Efekt ifitas	
			5.Kema ndirian	

	diharap kan berupa sesuatu yang optimal.		
M	M	1.	A
otivasi	otivasi yang semang kin tinggi berpera n untuk member ikan penguat an terhada p keingin an yang mengar ah pada tercapai nya prestasi kerja yang semang kin baik serta dapat mengar ahkan sikap perilaku individu dalam mencapai tujuan.	ebutuhan fisik	gustiya nto, (2019)
(X1)		2.	
		ebutuhan rasa aman dan keselamatan	
		3.	
		ebutuhan social	
		4.	
		ebutuhan akan penghargaan	
		5.	
		ebutuhan perwujudan diri	

D isiplin (X2)	K edisiplin ialah peranan operatif MSDM yang pertama , oleh sebab itu semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi perform a kerja yang bisa diraihny a .	1.Tujua dan	Hasibu an, (2016)
		2.Telad anan pimpinan 3.Kead lan 4.Peng awasan melekat 5.Sanks i hukuman 6.Keteg asan 7.Hubu ngan kemanusiaan	

### Teknik Analisis Data

#### Uji Instrumen

Pengujian instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini memiliki hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai Sig. *correlation* <

$\alpha$  (5%) yang artinya bahwa semua variabel yang digunakan dalam instrumen penelitian adalah valid. Dalam penelitian ini digunakan model korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan program SPSS versi 16. Pengujian reliabilitas terhadap semua item atau pernyataan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* yang dilakukan dengan program SPSS versi 16, dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq$  0,6.

#### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 16-0 for windows. Untuk mendapati apakah data berdistribusi normal,

dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan uji grafik. Dalam uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan uji grafik pedoman keputusannya adalah berlandaskan probabilitas (*asymptotic significance*), yaitu jika  $\square$  value > 0,05 bahwa bisa disimpulkan data tersebut berdistribusi normal, sedangkan apabila  $\square$  value < 0,05 bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Multikolinearitas didalam model regresi yaitu :Memiliki nilai *Variance Inflation Vector (VIF)* < 10, memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan koefisien korelasi antar variabel harus rendah (dibawah 0,05) jika korelasi kuat terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastis. Jika ada model tertentu, seperti titik –titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang dan Pertanahan Kabupaten Solok Selatan . Model hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2011):

Untuk menguji variabel tersebut digunakan dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan ( $\alpha$ ) Konstanta, (Y) Kinerja Pegawai, (X1) Motivasi, (X2) Disiplin, ( $\beta$ ) Koefisien regresi, (e) *Term Erro*.

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variable independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Uji parsial ini menggunakan ukuran sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya, tidak ada dampak yang penting secara parsial pada masing-masing variabel independen.

$$H_a : \beta_1 > 0$$

Artinya, ada dampak yang penting secara parsial pada masing-masing variabel independen. Sementara itu, ukuran pengujiannya yaitu :

- a. Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,05$ )
- b. Distribusi t dengan derajat kebebasan ( $n$ )

c. Ketika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

d. Ketika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### III RESULTS AND DISCUSSION

Data penelitian dikumpulkan melalui instrument kuesioner, sehingga perlu dilakukan pengujian mengenai kualitas data penelitian

Uji validitas kuesioner dilakukan dengan uji korelasi *product moment Pearson* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

I tem	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
X	0.548	0	Valid
1.1	.300	.300	Valid
X	0.595	0	Valid
1.2	.300	.300	Valid
X	0.485	0	Valid
1.3	.300	.300	Valid
X	0.417	0	Valid
1.4	.300	.300	Valid
X	0.531	0	Valid
1.5	.300	.300	Valid
X	0.376	0	Valid
1.6	.300	.300	Valid
X	0.560	0	Valid
1.7	.300	.300	Valid
X	0.341	0	Valid
1.8	.300	.300	Valid
X	0.533	0	Valid
1.9	.300	.300	Valid
X	0.406	0	Valid
1.10	.300	.300	Valid
X	0.318	0	Valid
1.11	.300	.300	Valid
X	0.353	0	Valid
1.12	.300	.300	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2020

Dari tabel.2 diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa dari 12 item pernyataan variable motivasi di katakan valid adalah sebanyak 12 item karena nilai *corrected item total correlation* dari pernyataan tersebut lebih

besar dari 0.300 sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin**

I tem	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
X	0.873	0	Valid
2.1	.300	.300	Valid
X	0.820	0	Valid
2.2	.300	.300	Valid
X	0.845	0	Valid
2.3	.300	.300	Valid
X	0.913	0	Valid
2.4	.300	.300	Valid
X	0.311	0	Valid
2.5	.300	.300	Valid
X	0.558	0	Valid
2.6	.300	.300	Valid
X	0.844	0	Valid
2.7	.300	.300	Valid
X	0.816	0	Valid
2.8	.300	.300	Valid
X	0.844	0	Valid
2.9	.300	.300	Valid
X	0.819	0	Valid
2.10	.300	.300	Valid
X	0.899	0	Valid
2.11	.300	.300	Valid
X	0.824	0	Valid
2.12	.300	.300	Valid
X	0.837	0	Valid
2.13	.300	.300	Valid
X	0.738	0	Valid
2.14	.300	.300	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2020

Data dari tabel diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa dari 14 item pernyataan variable disiplin di katakan valid adalah

sebanyak 14 item karena nilai *corrected item total correlation* dari pernyataan tersebut lebih besar dari 0.300 sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Item	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Y .1	0.727	0.300	Valid
Y .2	0.841	0.300	Valid
Y .3	0.867	0.300	Valid
Y .4	0.477	0.300	Valid
Y .5	0.867	0.300	Valid
Y .6	0.867	0.300	Valid
Y .7	0.524	0.300	Valid
Y .8	0.367	0.300	Valid
Y .9	0.723	0.300	Valid
Y .10	0.803	0.300	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2020

Data dari table 4 diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa dari 10 item pernyataan variable kinerja pegawai di katakan valid adalah sebanyak 10 item karena nilai *corrected item total correlation* dari pernyataan tersebut lebih besar dari 0.300 sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpha* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
K	0.9	0.6	Reliabel
D	0.9	0.6	Reliabel
K	0.9	0.6	Reliabel

Motivasi	0.7	0.6	Reliabel
Disiplin	0.9	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.9	0.6	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah 2020

Dari table diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dari uji reliabilitas dihasilkan nilai *Cronbach's* untuk penelitian motivasi, disiplin dan kinerja pegawai lebih besar dari 0.60 yaitu untuk variable motivasi *cronbach's alpha* 0.784, sedangkan disiplin *cronbach's alpha* 0.959, dan untuk kinerja pegawai *cronbach's alpha* 0.912 yang secara keseluruhan memberikan bahwa variable yang diteliti memenuhi syarat untuk konsistensi. Jadi item-item pernyataan untuk variable tersebut dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian.

#### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas**

Indikator	Nilai	Kesimpulan
Kolmogoro	1.	Bebas
v-Smirnov Z	178	gejala normalitas
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.	Bebas
	125	gejala normalitas

Sumber : data primer yang diolah 2020

Metode yang digunakan adalah uji *one sample kolmogrof-smirnov* dengan alat uji SPSS versi 16 ini adalah data-data dari penelitian ini terdistribusi dengan normal, yaitu kepercayaan pelanggan menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0.125 yang berarti data terdistribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variable	Tolerance	VIF	Kesimpulan
K	0.9	1.1	Bebas

ualitas produk	81	.019	gejala multikolinearitas
Pr omosi	0.9	81	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber : data primer yang diolah 2020

Penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 16 dalam mengolah data penelitian, dari hasil output SPSS versi 16 didapatkan hasil bahwa tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji asumsi klasik sudah terpenuhi. Ini ditunjukkan dari nilai tolerance > 0,01 dengan nilai VIF <10.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	T	S	Kesimpulan
Motivasi	0.725	.471	Bebas gejala heteroskedastisitas
Disiplin	0.678	.500	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber : data primer yang diolah 2020

Tabel di atas memberikan informasi bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas sehingga uji asumsi klasik terpenuhi, ini dapat dilihat dari nilai sig > 0,05.

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien
(Constant)	25.260
Motivasi	0.245
Disiplin	0.136

Sumber : data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas maka ringkasan hasil pengujian maka hasil persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 25.260 + 0.245 (X1) + 0.136 (X2)$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan :

1. Konstanta mempunyai nilai positif sebesar 25,260. Hal ini berarti apabila pelayanan keluhan pelanggan dan kepuasan pelanggan bernilai 0 maka loyalitas pelanggan bernilai konstan yaitu sebesar 25,260.

2. Koefisien motivasi bernilai 0,245 artinya setiap peningkatan pelayanan keluhan pelanggan 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,245 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Koefisien disiplin bernilai 0,136 artinya setiap peningkatan kepuasan pelanggan 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,136 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

**Hasil Uji Hipotesis (t-test)**

**Tabel 10**  
**Hasil Uji T-test (uji statistic)**

Variabel	T	S	Kesimpulan
Motivasi	2.324	.023	H1 diterima
Disiplin	2.187	.033	H2 diterima

Sumber : data primer yang diolah 2020

Dari table diketahui untuk variable motivasi t hitung > t table yaitu, 2,324 >1,67022 dengan signifikan 0,023. Nilai signifikan motivasi (X1) sebesar 0,023 < 0,05, maka H1 diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang dan Pertanahan kota Solok Selatan.

Untuk variable disiplin t hitung > t table yaitu, 2,187 >1,67022 dengan signifikan 0,033. Nilai signifikan disiplin (X2) sebesar 0,033 < 0,05, maka H2 diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang dan Pertanahan kota Solok Selatan.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terhadap 64 orang responden maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Dari hasil pengolahan data dihasilkan nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 2.324 bertanda positif dengan nilai Sig. 0.023 < 0.05 yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang dan Pertanahan kota Solok Selatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi, (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Kusuma, (2013) hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

## IV CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang dan Pertanahan Kab. Solok Selatan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang dan Pertanahan Kab. Solok Selatan, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Disiplin berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang dan Pertanahan Kab. Solok Selatan, yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi kinerja pegawai.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dan analisis data mengenai pengaruh

### Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terhadap 64 orang responden maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Dari hasil pengolahan data dihasilkan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin sebesar 2.324 bertanda positif dengan nilai Sig. 0.023 < 0.05 yang berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang dan Pertanahan kota Solok Selatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh Aditya Reza, (2010) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Nimpuno, (2015) hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang dan Pertanahan Kab. Solok Selatan.

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen, agar mampu menjelaskan hubungan pengaruh dan menunjukkan hasil yang lebih akurat.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variasi latar belakang responden tempat pengamatan penelitian, agar mampu menjelaskan hubungan pengaruh dan menunjukkan hasil yang lebih akurat.

3. Bagi Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang dan Pertanahan Kab. Solok Selatan bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu referensi dalam melakukan strategi pengembangan ke depannya.



**UCAPAN TERIMAKASIH**

Dengan selesainya penelitian ini, saya mengucapkan terimakasih kepada seluruh dan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang dan Pertanahan Kab. Solok Selatan khususnya

kepada bapak kepala dinas HANIF RASIMON, ST. MT yang telah memberikan motivasi, dan bantuan tenaga dalam pelaksanaan kegiatan ini, sehingga terlaksana dengan baik, lancar dan sukses.

## Bibliography

- [1]Aditya Reza, R. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- [2]Agustiyanto, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 142. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.82>
- [3]Analisa, L.W. dan Rahardjo, M. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*, Disertasi, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- [4]Annisa Pratiwi. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. *Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- [5]Ghozali, I. (2011). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS."* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6]Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi).
- [7]Kusuma, A. A. (2013). No Title. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*, Skripsi UNES. Semarang.
- [8]Nimpuno, G. A. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta*". *Skripsi*.
- [9]Setiawan, A. (2013). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 1, No.*
- [10]Tjiong Fei Lie. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. Surabaya*.
- [11]Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [12]Yee, dkk. (2010). T.M. "Factors Affecting Customer Loyalty of Using Internet Banking in Malaysia." *Journal of Electronic Banking Systems*, 20, 1–21.