



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG DAN
PERTANAHAN KABUPATEN TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

NUR HAFIFAH
NIM 2130404111

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
2025 M/1447 H**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Hafifah
NIM : 2130404111
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar”** adalah karya sendiri bukan plagiat, kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya saya ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sumbernya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, Agustus 2025

Saya yang Menyatakan,



Nur Hafifah
NIM. 2130404111

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama Nur Hafifah, NIM 2130404111 dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar" memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan Sidang Munaqasah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua Program Studi,
Manajemen Bisnis Syariah


Khairulis Shohirin, S.E., M.M
NIP. 198705082025211003


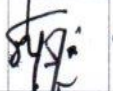

Batusangkar, Agustus 2025
Pembimbing


Dr. Nofrivul, S.E., M.M, CFRM
NIP. 196706242003121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama Nur Hafifah NIM 2130404111 judul: **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar** telah diuji dalam ujian Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar pada hari Jum'at 22 Agustus 2025 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Nofrivul, S.E., M.M. CFRM NIP. 196706242003121001	Ketua Sidang/ Pembimbing		22/8/2025
2.	Prof. Dr. H. Syukri Iska, M.Ag. NIP. 196310191992031004	Penguji 1		22/8/2025
3.	Rahmat Firdaus, M.E. Sy NIP. 199103152023211025	Penguji 2		22/8/2025

Batusangkar, Agustus 2025
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus
Batusangkar



Dr. H. Rizal, M.Ag. CRP
NIP. 197310072002121001

ABSTRAK

Nur Hafifah, NIM 2130404111, Judul Skripsi: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar”. Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai sehingga berpotensi mempengaruhi kinerja. Selain itu, tingkat disiplin pegawai yang tinggi namun target kinerja yang ditetapkan belum tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan Kabupaten Tanah Datar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel independent (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan Kabupaten Tanah Datar. Temuan ini sesuai dengan teori apabila motivasi pegawai meningkat kinerja juga akan meningkat jadi, apabila kebutuhan dan dorongan yang diberikan seperti gaji yang sesuai, pengakuan atas prestasi, reward dalam mencapai target terpenuhi maka hal ini dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Disiplin kerja tinggi menciptakan kondisi dasar untuk kinerja optimal. Dalam penelitian ini tingkat disiplin pegawai yang tinggi tetapi tanpa motivasi yang memadai, pegawai tidak memiliki dorongan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Nur Hafifah , NIM 2130404111 , Thesis Title: "The Influence of Motivation And Discipline Work To Performance Employee Service Work General , Arrangement Room And Land Tanah Datar Regency . Management Study Program Business Sharia Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic University (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

Study This against the background by phenomenon lack of motivation work given to employee so that potential influence performance . Besides that , level absence employees who are still low And Not yet achievement of the set performance targets . The purpose of this study is to determine the influence of motivation And discipline Work to performance employee service work general , arrangement room And land Tanah Datar Regency

This research uses a quantitative method. The data sources used are data sources . primary. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis to determine the partial and simultaneous influence between the independent variables (motivation) and the work environment. And discipline work) on the dependent variable (performance employee) .

The results of the study indicate that motivation has a significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance. Simultaneously, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Public Works, Spatial Planning and Land Agency of Tanah Datar Regency. This finding is in accordance with the theory that if employee motivation increases, performance will also increase. So, if the needs and encouragement given such as appropriate salary, recognition for achievements, a harmonious work environment, have been met, this can increase employee enthusiasm and performance. High work discipline creates the basic conditions for optimal performance. In this study, a high level of employee discipline but without adequate motivation, employees do not have the drive to achieve the performance targets that have been set.

Keywords: Motivation , Discipline Work and Performance Employee

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	12
G. Definisi Operasional	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja Pegawai.....	15
2. Motivasi Kerja	21
3. Disiplin Kerja.....	32
B. Hubungan antar variabel.....	37
1. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai	37
2. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.....	38
3. Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	39
C. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	40
D. Kerangka Berpikir	45

E. Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	47
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	48
D. Sumber data	48
E. Instrumen Penelitian	49
a. Tingkat absensi	50
b. Mematuhi Peraturan Perusahaan	50
c. Penggunaan waktu secara efektif.....	50
d. Tanggung jawab.....	50
F. Uji Instrumen.....	50
G. Teknik Pengumpulan Data	57
H. Teknik Analisis Data	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
1. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar	62
2. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar	62
3. Alamat Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan ..	63
4. Struktur Organisasi	63
5. Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan	64
B. Analisis Deskripsi.....	66
C. Hasil Analisis Data	68
D. Pembahasan Hasil.....	76
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Standard Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar Tahun 2023-2024	7
Tabel 1. 2 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar Tahun 2023-2024	8
Tabel 1. 3 Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar	9
Tabel 3. 1 Rancangan Waktu Penelitian	48
Tabel 3. 2 Kisi-kisi kuisioner	49
Tabel 3. 3 Uji Validitas 30 Responden Instrumen Variabel Motivasi Kerja	51
Tabel 3. 4 Uji Validitas 30 Responden Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	52
Tabel 3. 5 Uji Validitas 30 Responden Instrumen Variabel Kinerja Pegawai.....	52
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas 63 Responden Motivasi (X1)	53
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas 63 Responden Disiplin Kerja(X2).....	54
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas 63 Responden Kinerja Pegawai (Y).....	54
Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (X1)	55
Tabel 3. 10 Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja (X2).....	56
Tabel 3. 11 Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y).....	56
Tabel 3. 12 Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (X1)	56
Tabel 3. 13 Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja (X2).....	57
Tabel 3. 14 Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y).....	57
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	67
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	67
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	68
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4. 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4. 7 Hasil Uji Secara Parsial (Statistik-t)	73
Tabel 4. 8 Hasil Uji Secara Simultan (Statistik-f).....	74
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Rata-rata Target Capaian Kinerja Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar....	6
Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	45
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedasitas.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang memadai dan kompetitif. Sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia berkualitas yang dapat menghasilkan output yang optimal karena rendahnya kualitas sumber daya manusia masih menjadi masalah utama di Indonesia (Puryana & L., 2022). Kesuksesan dan keberhasilan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia dapat ditandai dengan adanya unsur kreativitas dan produktivitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara individu atau kelompok (Siahaan, 2016). Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi inti utama yang harus di perhatikan terutama bagi perusahaan karena banyaknya permasalahan mengenai rendahnya kualitas sumber daya manusia yang terjadi. Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan kinerja suatu perusahaan karena dengan memiliki kualitas sumber daya yang tinggi akan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan begitu juga sebaliknya apabila sumber daya manusia memiliki kualitas yang rendah akan dapat menghasilnya kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Setiap perusahaan dapat mengalami rendahnya kinerja pegawai. Rendahnya kinerja pegawai adalah salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh banyak perusahaan (Widyanata & Senen, 2017). Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menurun adalah kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kurangnya minat pegawai untuk berkembang. Hal ini dapat menyebabkan hasil pekerjaan kurang optimal dan gagal mencapai target (Kanda & Firmansyah, 2024). Rendahnya kinerja pegawai dapat disebabkan dengan berbagai macam faktor salah satunya tanggung

jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Kinerja pegawai adalah aspek penting dalam suatu organisasi karena menurunnya kinerja pegawai menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan apabila kinerja pegawai menurun maka target atau tujuan suatu perusahaan tersebut sulit untuk dicapai.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya (Aisyah, 2021). Dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan pada perusahaan dengan memiliki kriteria tertentu untuk pengukurannya. Kinerja pegawai juga merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan maka dengan itu kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan oleh suatu perusahaan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor antara lain kompetensi sumber daya manusia, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem imbalan, jenjang karir, beban pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja, budaya organisasi, kedisiplinan, kepuasan kerja, dan tujuan organisasi (Ferllianto & Saputra, 2023). Semua faktor itu akan berpengaruh sesuai fakta yang terjadi, ada yang berpengaruh secara dominan dan yang berpengaruh tidak dominan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang seringkali berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena berperan sebagai pendorong internal untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, inisiatif, dan komitmen pegawai, sementara motivasi yang rendah justru berpotensi menimbulkan penurunan kinerja dan disengagement (Robbins & Judge, 2019).

Bagi organisasi, motivasi digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Memberikan motivasi juga harus sesuai dengan kemampuan dari pegawainya. Menurut Hormati, (2016) pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas sehingga dapat diterima dengan baik oleh pegawai. Dapat dilihat dari cara memotivasinya, motivasi ada yang positif maupun negatif. Menurut (Mohyi, 2021) menjelaskan bahwa motivasi positif berupa penghargaan atas prestasi pegawainya sedangkan motivasi negatif berupa ancaman atau hukuman bagi pegawai yang tidak memenuhi standar organisasi. Pada titik tertentu, jika seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka akan lebih merasa bahagia dan bersedia untuk bekerja lebih keras bagi organisasi, apabila rasa bahagia telah didapat, maka kinerja mereka juga semakin meningkat (Saputra & Adnyani, 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun sistem motivasi yang efektif, baik melalui penguatan insentif finansial maupun pengakuan non-material, agar pegawai tetap termotivasi untuk berkontribusi maksimal.

Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Caissar,Hardiyana, Nurhadian & Kadir., 2022). Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan kerja yang ditentukan, yang didorong oleh kebutuhan internal dan eksternal (Sedarmayanti, 2021). Dapat disimpulkan motivasi kerja yang optimal memerlukan keseimbangan antara kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, mencapai tujuan, dan memenuhi kebutuhan dan sistem pendukung organisasi, di mana semangat internal pegawai harus disesuaikan untuk mendorong produktivitas dan keselarasan tujuan. Dengan demikian, efektivitas motivasi tidak hanya bergantung pada karakteristik personal, tetapi juga pada lingkungan kerja yang mampu memadukan kedua aspek tersebut secara sinergis. Menurut Safrizal, (2020) motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan begitupun sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah maka kinerja juga menurun. Motivasi searah dengan kinerja

pegawai, artinya dengan adanya motivasi maka dapat membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2021) Agustin (2020) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) serta Adha dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang sering menjadi kendala jalannya perusahaan yaitu pegawai sering kali datang lewat dari waktu yang ditetapkan perusahaan, pegawai pulang kerja sebelum waktu yang ditetapkan perusahaan dan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Mamesah, Kawet & Lengkong., 2016). Beberapa penyebab masalah disiplin pegawai termasuk kepedulian pemimpin terhadap pegawai, sistem pengawasan yang lemah, dan kepuasan pegawai terhadap fasilitas kantor dan kompensasi yang diterima (Harnia., 2013). Selain itu ada beberapa penyebab pegawai tidak disiplin seperti kepedulian pemimpin, motivasi diri rendah, manajemen waktu yang kurang baik, lingkungan yang mendukung dan pengaruh teman sebaya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Penerapan sikap disiplin kerja terhadap pegawai sangat mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan (Maskur & Wahidin, 2024). Selain itu disiplin kerja bukan hanya tentang pengawasan dan penerapan sanksi, tetapi lebih pada membangun kesadaran dan sikap positif seseorang. Ketika pegawai memahami pentingnya disiplin dalam pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan berperilaku sesuai harapan perusahaan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan bersama (Veithzal., 2018). Menurut Hasibuan, (2019) , kedisiplinan

merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) serta Ardianto dan Putra (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) dan Irawan dan Prijati (2021) menyatakan sebaliknya, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk merubah seseorang pegawai agar mau mengikuti aturan yang telah ditetapkan namun disiplin kerja bukan hanya tentang penerapan sangki tetapi seseorang yang memang memiliki kesadaran akan pentingnya disiplin mereka tidak akan melanggar aturan yang telah ditetapkan hal ini akan membuat pekerjaan akan menjadi lebih produktif.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar. Dinas ini terletak di kecamatan tanjung emas, kabupaten tanah datar. Sebagai instansi yang melaksanakan fungsi sebagai berikut: 1) penyusunan rencana, program, dan penganggaran tugas pertanahan dan tata ruang. 2) pelayanan, perizinan dan rekomendasi dibidang pertanahan. 3) pelaksanaan survei, pengukuran dan pemetaan dasar, pengukuran dan pemetaan di bidang koordinasi kebijakan, dan perencanaan program dibidang pertanahan perbatasan dan wilayah tertentu. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut peran pegawai dituntut untuk bekerja dengan orientasi yang maksimal. Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar terdapat masih ada beberapa banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan Instansi tersebut.

Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut melakukan wawancara pada tanggal 9 Mei 2025 dengan bapak Indra selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian. “ *Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar adanya penurunan kinerja karena tidak tercapainya target yang ditetapkan. Kurangnya motivasi dalam bekerja, seperti tidak adanya reward dan bonus bagi pegawai yang mencapai target kerja.*” (N, Indra, wawancara, Pra-riset, 9 Mei 2025)

Penurunan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar terjadi karena belum tercapainya target yang telah ditetapkan kepada pegawai tersebut. Berikut tabel target capaian kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar tahun 2023-2024.



Sumber: Kantor Dinas PUPRP Kabupaten Tanah Datar

Gambar 1. 1
Rata-rata Target, Capaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar

Data pada gambar 1.1 menunjukkan target, capaian kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar dari dua tahun kebelakang, yakni tahun 2023 dan 2024. Pada tahun 2023, diketahui target yang ditetapkan sebesar 95,96% sedangkan capaian kinerja pegawai Dinas PUPRP Kabupaten Tanah Datar sebesar 92,43% yang berarti masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Begitu juga pada tahun 2024, target yang ditetapkan 93,35% capaian kinerja pegawai Dinas PUPRP sebesar 89,19% yang berarti belum mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa selama dua tahun terakhir (2023-2024), capaian kinerja pegawai Dinas PUPRP Kabupaten Tanah Datar belum mencapai target yang ditetapkan, Untuk melihat faktor-faktor yang memengaruhi ketidaksesuaian ini, berikut disajikan tabel penilaian kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.

Tabel 1. 1
Standard Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar Tahun 2023-2024

Indikator Kinerja	Bobot	Standar Penilaian Kinerja Pegawai	Keterangan	Huruf Mutu
Disiplin	10%	91-100	SB (Sangat Baik)	A
Tanggung Jawab	10%			
Kerjasama	5%	81-90	B (Baik)	B
Kepemimpinan	5%			
Inisiatif	5%	71-80	CB (Cukup Baik)	C
Kejujuran	5%			
Kualitas Kerja	20%	61-70	KB (Kurang Baik)	D
Kuantitas Kerja	20%			
Keterampilan Kerja	20%			

Sumber: Kantor Dinas PUPRP Kab. Tanah Datar

Dapat dilihat pada tabel 1.1 yang menggambarkan standard penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar dengan indikator disiplin, kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan, inisiatif, kejujuran, kualitas kerja, kuantitas kerja dan keterampilan kerja selama tahun 2024 sebagai berikut : standar nilai 91-100 dimasukan ke dalam kategori SB atau Sangat Baik, pada rentang nilai 81-90 masuk ke dalam kategori B atau Baik, pada rentang nilai 71- 80 dimasukan ke dalam kategori CB atau Cukup Baik sedangkan pada rentang nilai 61-70 masuk ke dalam kategori KB atau Kurang Baik.

Tabel 1. 2
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar Tahun 2023-2024

A	Perilaku Kerja	Angka Nilai Capaian		Skor (%)	
		2023	2024	2023	2024
1	Disiplin	88	85	8,8	8.5
2	Tanggung Jawab	85	82	8,5	8.2
3	Kerjasama	85	80	4,25	4
4	Kepemimpinan	85	85	4,25	4,25
5	Inisiatif	83	80	4.15	4
6	Kejujuran	80	75	4	3,75
B	Hasil Kerja				
1	Kualitas Kerja	85	80	17	16
2	Kuantitas Kerja	80	75	16	15
3	Keterampilan Kerja	83	80	16,6	16
	Jumlah			83,55	79,7

Sumber: Kantor Dinas PUPRP Kab. Tanah Datar

Dapat dilihat pada tabel 1.2 hasil rata-rata penilaian kinerja seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar yang merujuk pada standard penilaian kinerja pada tabel 1.1 pada tahun 2023 sebesar 83,55% masuk pada kategori Baik namun terjadi penurunan pada tahun 2024 sebesar 79,7% masuk pada kategori Cukup Baik hal ini terjadi karena hasil kerja yang belum optimal sehingga tidak tercapainya target yang telah ditetapkan selama 2023-2024. Berdasarkan kondisi yang telah dijabarkan di atas adanya permasalahan dalam pencapaian kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat kerja seseorang, sementara itu disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur dan etika kerja. Kedua faktor ini saling berkaitan karena motivasi yang tinggi tanpa disiplin dapat menghasilkan kinerja yang tidak konsisten,

sebaliknya disiplin tanpa motivasi dapat menimbulkan pekerjaan yang kaku dan kurang inovatif .

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 9 Mei 2025, pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar dengan Ibu Novia Yanti selaku bendahara pengeluaran *Motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai saat ini, satu-satunya insentif yang diterima pegawai hanyalah Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP), tanpa adanya tambahan dorongan langsung dari atasan seperti pemberian reward atau bonus bagi pegawai yang berhasil mencapai target kerja.* ”(N.Novia Yanti, wawancara Pra-riset, 9 mei 2025).

Motivasi kerja pegawai masih tergolong rendah. Saat ini, insentif yang diterima hanya Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) tanpa adanya reward atau bonus langsung dari atasan bagi pegawai yang mencapai target. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan motivasi kepada pegawai, tidak hanya mengandalkan TPP, tetapi juga memperkuat aspek penghargaan dan pengakuan langsung untuk mendorong semangat kerja yang lebih optimal."

Tabel 1. 3
Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			
		Sakit (X)	Terlambat (X)	PSW (X)	Tanpa Ket (X)
Januari	63	3	6	10	6
Februari	63	4	9	9	2
Maret	63	2	3	4	5
April	63	0	8	7	5
Mei	63	0	7	4	0
Juni	63	3	9	10	3
Juli	63	1	7	2	5
Agustus	63	3	5	9	8
September	63	5	2	5	5
Oktober	63	2	5	9	0
November	63	4	3	7	4
Desember	63	2	8	10	2
Jumlah		29	72	86	45

Sumber: Kantor Dinas PUPR Kab. Tanah Datar

Berdasarkan Tabel 1.3 absensi pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar tahun 2024 menunjukkan bahwa pada selama periode Januari- Desember 2024 absensi pegawai dapat dikatakan rendah pada bulan September hanya 2 kali keterlambatan, selanjutnya bulan November yang hanya 3 kali keterlambatan, serta konsistensi terjaga di bulan Maret 3 kali dan April 10 kali yang masih dapat dikendalikan secara keseluruhan, total hanya 74 keterlambatan dari 63 pegawai dalam setahun begitu juga dengan pegawai yang pulang sebelum waktunya terdapat 86 kali dari 63 pegawai dalam 1 tahun dan pegawai yang tanpa keterangan sebanyak 45 kali dalam 1 tahun dari 63 total pegawai hal ini membuktikan bahwa komitmen terhadap ketepatan waktu dan tanggung jawab pegawai. Tingginya disiplin ini tidak lepas dari penerapan peraturan absensi yang jelas sehingga mampu meminimalisir pelanggaran dan menciptakan lingkungan kerja yang penuh tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa uraian fenomena yang telah dijelaskan maka penelitian ini penting untuk dilakukan guna memahami secara lebih mendalam bagaimana pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan judul penelitian ini **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja pegawai sehingga mempengaruhi hasil kerja yang dihasilkan pegawai.
2. Tidak ada reward bagi pegawai yang mencapai target
3. Tinggi tingkat absensi pegawai namun target kerja yang ditetapkan tidak tercapai
4. Kinerja Pegawai dinas pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan belum mencapai target.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka diperlukan pembatasan masalah yang akan diteliti yaitu

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.
3. Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Tanah Datar.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian dan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan pikiran terhadap ilmu pengetahuan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar

Bagi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengarahkan pegawai sebagai dasar mengambil keputusan

2) Bagi peneliti

Penelitian ini agar dapat memperluas pengetahuan dan menambah wawasan terhadap permasalahan kinerja pegawai yang ada dilingkungan sekitar.

2. Luaran Penelitian

Adapun luaran penelitian ini agar skripsi ini dapat diterbitkan pada jurnal ilmiah dan menambah bahan bacaan pada perpustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

G. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini ada beberapa variable yang perlu di jelaskan agar tidak ada kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian ini

1. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dari tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya selama beberapa periode tertentu. Dalam penelitian ini kinerja pegawai yaitu pengukura hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja dengan harapan dan standar yang ditetapkan. Hal ini mencakup menilai kontribusi, produktivitas, kemampuan, perilaku, dan prestasi kerja individu dalam konteks pekerjaannya. Dalam konteks penelitian ini pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar, kinerja pegawai dapat dioperasionalisasikan melalui beberapa indikator: kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksaan waktu dan tanggung jawab. Kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yang dapat dilihat dari kelengkapan tugas serta keterampilan dan kemampuan pegawai, kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut misalnya dalam jumlah unit. Pelakasanaan waktu apakah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari perspektif penyelarasan dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya Dengan demikian, kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat diukur melalui wawancara dan data penilaian kinerja yang menilai setiap indikator di atas untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai proses penilaian kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar

2. Motivasi kerja

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, mencapai tujuan, atau menjalani kehidupan dengan semangat dan arah yang jelas. Dalam konteks penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar. Motivasi dapat diukur melalui wawancara yang menilai setiap indikator: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan akan penghargaan . Hal ini berkaitan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang motivasi yang ada pada dinas Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar. Motivasi yang di maksud berupa dorongan yang berikan kepada pegawai baik berupa kebutuhan finansial, kebutuhan sosial dan penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Dalam konteks penelitian di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar, Disiplin kerja dapat dioperasionalisasikan melalui beberapa Indikator: tanggung jawab dan tata cara kerja. Dengan demikian, disiplin kerja dalam penelitian ini dapat diukur melalui analisis data absensi yang menilai setiap indikator di atas untuk mendapatkan gambaran mengenai dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar. Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu dengan tingkat kehadiran pegawai, keterlambatan dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan deadline.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam suksesnya suatu organisasi atau perusahaan. Peran pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka memiliki dampak langsung pada keberhasilan perusahaan (Putri, Wolor, & Marsofiyati., 2023). Pada dasarnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kinerja pegawai tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan. Kinerja pegawai yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal. (Ekhsan & Septian, 2021).

Konsep dasar kinerja pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Sinambela, 2015).

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Edison, (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno, (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana

seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Fattah, (2017) Mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah keluaran (output) dari pekerjaan yang ditugaskan pada suatu organisasi atau lembaga.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya (Nurdin, Erislan & Ramli., 2023). Menurut Simamora, (2015) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan efektivitas penggunaan sumber daya. Kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut (Adhari, 2021).

Sebagaimana penjelasan mengenai pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah proses dari awal hingga mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017), menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- 3) Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robbins, (2006) kinerja karyawan merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai

2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya

6) Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang - orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7) Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8) Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang.

Sedangkan Menurut Sinambela, (2015) Faktor-faktor penentu kinerja pegawai adalah berbagai variabel atau elemen yang memengaruhi hasil kerja dan prestasi seorang pegawai dalam konteks organisasi. Penentuan kinerja pegawai melibatkan faktor-faktor seperti:

1. Kemampuan individu

Kemampuan individu mencakup keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Faktor ini sangat penting karena kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas

2. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan ketekunan pegawai dalam bekerja. Motivasi dapat berasal dari insentif finansial (seperti gaji dan bonus) maupun non-finansial (seperti pengakuan, jenjang karir, dan kepuasan kerja)

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik (seperti fasilitas, kebersihan, dan kenyamanan) maupun non-fisik (seperti budaya organisasi, hubungan antarpegawai, dan iklim kerja)

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan dengan gaya, kebijakan, dan kemampuan atasan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan

5. Sistem pengelolaan kinerja.

Sistem pengelolaan kinerja meliputi mekanisme penilaian, umpan balik (*feedback*) penghargaan, dan sanksi yang diterapkan organisasi.

d. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan proses dalam evaluasi hasil kerja dari suatu tugas yang telah dilaksanakan. Tujuan pengukuran dan penilaian kinerja seseorang atau suatu organisasi adalah untuk memperoleh informasi guna mengetahui tingkat kemampuan seseorang atau organisasi, pada pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2015)

Secara umum aspek–aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja pegawai adalah seperti yang diuraikan sebagai berikut (Gorda, 2004)

- 1) Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya;
- 2) Inovasi terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi;
- 3) Kreatifitas pegawai, yaitu merupakan sikap dan perilaku pegawai di dalam menggunakan kemampuan berfikir yang rasional ke arah mencari berbagai alternatif di dalam memecahkan berbagai masalah;
- 4) Motivasi pegawai, dititik beratkan terhadap keinginan kerja baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam uraian pekerjaan;
- 5) Kerjasama, dititik beratkan pada kesediaan untuk bekerjasama dengan para pegawai yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memotivasi pegawai lain untuk bekerjasama;
- 6) Kedisiplinan, dititik beratkan pada penilaain terhadap ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan–peraturan, kebijaksanaan–kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh perusahaan serta pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan;
- 7) Kepemimpinan, dititik beratkan pada penilaian terhadap kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan tugas dan tanggung jawab disamping mampu membimbing dan menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan secara ikhlas.
- 8) Kecerdasan, dititik beratkan pada penilaian terhadap kecerdasan pegawai yang menyangkut aspek kecerdasan intelegensia, kecerdasan emosional dan kecerdasan dalam mengubah kendala menjadi peluang

e. Karakteristik kinerja pegawai

Atribut individu yang memiliki kinerja tinggi menurut Sulaksono, (2015). adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki Kewajiban Moral yang Tinggi. Pegawai dengan kinerja tinggi memiliki integritas dan etos kerja yang kuat, serta bertindak sesuai nilai-nilai moral dan etika organisasi.
- 2) Berani Mengambil dan Menanggung Risiko Tidak takut menghadapi tantangan baru, bahkan dalam situasi tidak pasti, siap bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.
- 3) Memiliki tujuan yang masuk akal, Menetapkan target yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time bound*), bukan sekadar ambisius.
- 4) Rencana Kerja Menyeluruh & Pemahaman Tujuan Tidak hanya fokus pada tugas harian, tetapi juga memahami bagaimana pekerjaannya berkontribusi pada tujuan organisasi.
- 5) Memanfaatkan kritik yang substansial dalam semua latihan kerja yang dilakukannya. Memandang kritik sebagai umpan balik konstruktif untuk pengembangan diri, bukan sebagai serangan pribadi.
- 6) Mencari peluang untuk memahami rencana yang dimodifikasi. fleksibel terhadap perubahan, aktif mencari informasi terbaru, dan cepat beradaptasi dengan strategi baru.
- 7) Memiliki kewajiban moral yang tinggi. Moral menjadi fondasi dari semua karakteristik lain tanpa etika dan moral, keberanian mengambil risiko atau penerimaan kritik bisa disalah gunakan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat, konsentrasi, dan produktivitas seseorang dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan dan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan (Anggraini, 2023). Menurut Siagian, (2015) Motivasi

merupakan kekuatan pendorong yang menstimulasi individu untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologis. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.

Motivasi adalah suatu dorongan atau kekuatan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Sardiman, (2011) motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik), seperti imbalan, penghargaan, atau tekanan sosial. Menurut Maruli, (2020) bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah Situasi yang memotivasi pegawai untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri.

Motivasi merupakan salah satu faktor, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Mathis & Jackson, 2012). Menurut Safrizal, (2020) motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan begitupun sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah maka kinerja juga menurun. Motivasi searah dengan kinerja pegawai, artinya dengan adanya motivasi maka dapat membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi itu sendiri merupakan istilah lebih umum digunakan untuk menggantikan istilah “motif atau niat” yang dalam bahasa arab berarti niat atau tujuan untuk mencapai sesuatu Rasulullah memberi pedoman bagi umat muslim untuk senantiasa menggunakan niat dalam

segala sesuatu yang dilakukan yakni “*Innamal a'malu bin niyat*” yang artinya tiap-tiap pekerjaan keberhasilan atau hasilnya tergantung kepada niatnya. Al-Qur'an memotivasi setiap muslim bekerja, dalam banyak ayatnya, salah satunya adalah pada QS. At-Taubah 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : "*Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*".

Ayat dalam QS. At-Taubah ayat 105 tersebut memberikan landasan motivasi kerja yang sangat kuat dengan menanamkan kesadaran bahwa setiap tindakan dan hasil kerja senantiasa disaksikan oleh Allah, Rasul-Nya, dan masyarakat mukmin, sehingga mendorong untuk bekerja dengan penuh kejujuran, integritas, dan profesionalitas, karena pada akhirnya akan dimintai pertanggungjawaban atas segala yang dikerjakan di hadapan Allah Yang Maha Mengetahui yang tampak dan yang tersembunyi. Kesadaran ini tidak hanya memotivasi untuk produktif, tetapi juga untuk selalu memastikan bahwa pekerjaan kita bernilai ibadah dan bermanfaat, serta bebas dari kelalaian dan kecurangan, karena yakin bahwa balasan yang sempurna akan diberikan berdasarkan kualitas usaha yang telah dilakukan.

b. Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam teori motivasi ini dapat dijadikan pedoman bagi pegawai maupun organisasi/pimpinan dalam mencapai tujuan (Muflihini, 2024).

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan Teori yang seringkali digunakan sebagai dasar motivasi adalah teori hierarki kebutuhan yang ditemukan oleh

Abraham H Maslow yang dikenal sebagai seorang psikolog. Dalam teorinya Abraham Maslow ini menyatakan bahwa, tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja sangat tergantung atau dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kebutuhan yang diharapkannya. Ini artinya jika seseorang itu mempunyai tingkat kebutuhan yang tinggi, maka hal ini akan memunculkan tingginya motivasi seseorang. Begitu juga sebaliknya, jika kebutuhan seseorang itu rendah, maka berarti seseorang itu memiliki motivasi yang rendah pula. Menurutnya bahwa manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang dikelompokkan dengan 5 (lima) tingkatan.

- a) Fisiologi Merupakan kebutuhan dasar seseorang yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal, udara, air,
- b) Rasa aman, Semua orang menginginkan keamanan kerja, perlindungan terhadap bahaya, keamanan properti, dan lainnya
- c) Sosial, Kebutuhan ini muncul dari masyarakat. Manusia merupakan makhluk sosial sehingga butuh untuk berinteraksi dengan manusia lain.
- d) Pengakuan, Kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan untuk menghargai diri sendiri, pengakuan dan rasa hormat dari orang lain.
- e) Aktualisasi diri, Dengan cara aktualisasi diri, seseorang dianggap sudah lebih dihargai lagi. Seseorang akan melakukan pelayanan bagi orang lain sehingga menjadikan dirinya bermakna lebih bagi orang banyak.

Kebutuhan yang paling mendasar dalam motivasi adalah fisiologis, dimana manusia menjadi termotivasi apabila kebutuhan sandang, pangan, serta papanya terpenuhi terlebih dahulu. Seorang pegawai yang melakukan pekerjaan ditempat lain cenderung termotivasi apabila kebutuhan paling dasarnya terpenuhi, mereka menganggap bahwa kebutuhan paling dasar itulah yang menjadikan mereka menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannya. Disaat

sudah terpenuhi akan kebutuhan yang paling bawah, maka secara bertahap pegawai berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang di atasnya bahkan sampai pada kebutuhan yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri. Pada tingkatan aktualisasi diri, seseorang memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kemampuan dirinya pada orang lain dan tidak lagi pada kebutuhan dibawahnya yang sudah terpenuhi sebelumnya.

2) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor diperkenalkan oleh *Frederick Herzberg*, yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dilihat dari tingkat kepuasan (*satisfaction*) dan ketidakpuasan (*dissatisfaction*). Dalam teori ini terbagi dua berdasarkan pada “*motivators*” dan “*hygiene factors*”, Motivasi pada teori ini menekankan pada motivasi yang dapat menimbulkan kepuasan pada diri seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Adapun yang termasuk dalam motivation faktor adalah pekerjaan orang itu sendiri, keberhasilan yang diraih oleh seseorang, kesempatan yang selalu tumbuh, kemajuan akan karir yang dimiliki seseorang dalam bekerja, serta pengakuan yang diberikan oleh orang lain. Pada hygiene factor untuk melihat bagaimana seseorang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat faktor yang mempengaruhi dalam semangat kerja seseorang, diantaranya kondisi kerja, lingkungan kerja, dan sejenisnya yang dapat membangun semangat orang untuk bekerja.

3) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Karyawan memiliki perubahan pada perilaku atas termotivasi disaat karyawan memberikan manfaat pada perusahaan dan merasa dihargai oleh pimpinan perusahaan. Dalam melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan, karyawan memiliki rasa keyakinan atas hasil kerjanya mendapatkan imbalan dan penghargaan. Dalam *expectancy theory* yang dikembangkan oleh

Victor H. Vroom menjelaskan tentang perilaku yang menjadikan karyawan memiliki semangat dan giat dalam melakukan pekerjaan. Teori harapan melibatkan hubungan multiplikatif dalam 3 konsep yang berkaitan dengan *expectancy theory* menurut Vroom, antara lain : 1). *expectancy*; 2). *instrumentality*; dan 3). *Valence* (Swain et al). *Expectancy* diartikan bahwa dalam diri seseorang memiliki keyakinan atas tingkat usaha tertentu akan memberi hasil tertentu sesuai dengan usahanya. *Instrumentality* merupakan seseorang yang memiliki keyakinan untuk menerima hasil berupa penghargaan apabila dapat memenuhi hasil dari kinerja atas usaha yang dilakukannya. *Valence* merupakan bentuk penilaian yang ditempatkan atas hasil yang dicapai, baik penilaian secara positif ataupun negatif.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut mangkunegara (2017) Indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena

mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan

d. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Agustini & Dewi, (2019) yaitu:

- 1) Faktor di dalam diri individu (internal), yaitu:

- a) Usia/Kematangan Pribadi

Tingkat kedewasaan dan pengalaman hidup yang memengaruhi persepsi terhadap pekerjaan. Individu yang lebih matang cenderung memiliki motivasi yang lebih stabil dan terarah.

- b) Tingkat Pendidikan

Kapasitas intelektual dan pengetahuan yang dimiliki menentukan kemampuan seseorang dalam mengevaluasi dan merespons tantangan kerja, serta memengaruhi aspirasi karir.

- c) Keinginan Pribadi

Ambisi atau hasrat individu untuk mencapai tujuan tertentu yang bersifat subjektif, seperti pengakuan atau aktualisasi diri, menjadi pendorong intrinsik.

- d) Kebutuhan

Berdasarkan hierarki Maslow, motivasi muncul dari upaya memenuhi kebutuhan dasar (fisiologis, keamanan) hingga tingkat tinggi (sosial, penghargaan, aktualisasi diri).

e) Kelelahan dan Rasa Bosan

Kondisi fisik dan psikologis yang menurun akibat monotonitas pekerjaan atau beban berlebihan dapat mengurangi dorongan untuk berprestasi.

f) Kepuasan Kerja

Perasaan positif yang muncul ketika harapan individu terhadap pekerjaan terpenuhi, mencakup aspek tugas, hubungan sosial, dan pengembangan diri.

2) Faktor di luar diri individu (eksternal) yaitu:

a) Lingkungan Kerja yang Mendukung

Kondisi fisik (ergonomi, fasilitas) dan non-fisik (iklim organisasi) yang nyaman memfasilitasi konsentrasi dan keterlibatan kerja.

b) Kompensasi yang Cukup

Imbalan finansial dan non-finansial yang memadai sesuai kontribusi, memenuhi kebutuhan ekonomi dan menciptakan rasa keadilan.

c) Supervisi yang Baik

Gaya kepemimpinan atasan yang efektif (supportif, komunikatif) meningkatkan rasa percaya diri dan keterikatan pegawai.

d) Penghargaan atas Prestasi

Pengakuan formal atau informal terhadap kinerja unggul memperkuat perilaku positif dan dorongan untuk berkompetisi secara sehat.

e) Status dan Tanggung Jawab

Posisi dalam hierarki organisasi dan wewenang yang diberikan memengaruhi rasa memiliki (*sense of ownership*) dan komitmen.

f) Peraturan yang Berlaku

Kebijakan organisasi yang jelas dan konsisten menciptakan kepastian, mengurangi kecemasan, dan mendorong disiplin.

g) Budaya Organisasi

Nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut bersama membentuk pola perilaku kerja kolektif dan identitas kelompok.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Menurut Afandi (202) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

2) Kebutuhan Masa Kerja

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

3) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan

c. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Menurut Afandi, (2021) motivasi ini memiliki beberapa prinsip-prinsip yaitu sebagai berikut :

1) Prinsip Partisipasi Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada pegawai yaitu berupa kesempatan untuk ikut

berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

- 2) Prinsip Komunikasi Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu pegawai akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.
- 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan Yang dimana dengan mengakui adanya pegawai yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai dapat termotivasi.
- 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya (pegawai) untuk sewaktu-waktu dapat dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih percaya dengan kemampuannya.
- 5) Prinsip Memberi Perhatian Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap pegawai seperti meningkatkan mereka tentang kesehatan mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali mentraktir atau mengajak makan para pegawainya ataupun dapat memberikan bonus atau uang tambahan kepada pegawai, hal ini dapat membuat pegawai termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Fitri, 2012). Sumber. Sedangkan tujuan motivasi menurut Hasibuan, (2019)

1) Mendorong Semangat dan Gairah Kerja Pegawai

Motivasi berfungsi untuk membangkitkan energi psikologis dan antusiasme dalam melaksanakan tugas, mengubah pola kerja pasif menjadi aktif dan berorientasi pada pencapaian.

2) Meningkatkan Moral dan Kepuasan Kerja Pegawai

Dengan memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial, motivasi menciptakan perasaan positif terhadap pekerjaan, yang berdampak pada persepsi yang lebih baik tentang nilai dan makna pekerjaan.

3) Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai

Motivasi yang tepat mengoptimalkan usaha kerja melalui peningkatan intensitas, ketepatan, dan konsistensi dalam penyelesaian tugas, sehingga output yang dihasilkan lebih maksimal.

4) Mempertahankan Loyalitas dan Kestabilan Pegawai

Motivasi mengurangi kecenderungan turnover dengan membangun ikatan emosional antara pegawai dan organisasi, menciptakan komitmen jangka panjang.

5) Meningkatkan Disiplin dan Menurunkan Tingkat Absensi

Sistem motivasi yang baik mendorong kepatuhan terhadap aturan dan mengurangi perilaku negatif seperti absen tanpa alasan, karena pegawai merasa dihargai.

6) Mempertinggi Rasa Tanggung Jawab terhadap Tugas

Motivasi internal (seperti pengakuan) dan eksternal (seperti reward) mengembangkan kesadaran untuk menyelesaikan tugas dengan akuntabilitas tinggi.

7) Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai

Motivasi melalui kompensasi dan fasilitas pendukung berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan fisik dan mental, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas hidup pegawai.

8) Meningkatkan Kinerja Pegawai

Motivasi menjadi katalisator pencapaian target kerja dengan mengarahkan potensi individu selaras dengan standar kinerja organisasi.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Pranitasari & Khotimah, 2021). Dalam instansi pemerintah masih terdapat sejumlah organisasi yang mengalami kegagalan maupun yang hampir gagal dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dikarenakan para pegawai bahkan pimpinan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Gejala ini dapat dilihat melalui sikap dan tingkah laku yang tidak sepatutnya dalam organisasi seperti lalai dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya (Putra & Bagia, 2022). Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal (Robot, 2021).

Disiplin kerja ialah sebagai satu penerapan manajemen dalam mengoptimalkan pedoman institusi. Disiplin ialah suatu tindakan seseorang searah dengan peraturan dan tata cara kerja yang ada dan bisa didefinisikan juga seperti sikap, perilaku, dan tindakan yang searah atas regulasi dari institusi secara lisan dan tertulis (Rusyana, Rahwana & Barlian., 2023). Menurut Sinambela, (2016) Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi dan disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengo-munikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Menurut Hasibuan, (2016) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dapat disimpulkan disiplin kerja bukan hanya soal mengikuti aturan tapi disiplin juga merupakan tindakan yang sejalan dengan peraturan dan tata cara yang ada diperusahaan. Disiplin kerja menggambarkan sikap dan perilaku individu untuk mematuhi norma-norma dan regulasi baik secara lisan maupun tertulis. Selain itu, disiplin kerja juga dianggap sebagai strategi dalam manajemen yang bertujuan supaya pegawai lebih sadar dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghamabat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadis yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ
الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : *"Wahai orang-orang yang beriman Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."*

Ayat di atas menjelaskan diwajibkan seorang muslim untuk mendengar dan taat kepada pemimpin atas sesuatu yang disukai atau dibenci, kecuali ia memerintahkan kepada maksiat. Standar untuk taat

dan tidak kepada pemimpin adalah jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah, maka tidak ada ketaatan. Jika ada ketetapan pemimpin yang keluar dari ketentuan syariah, maka bawahannya tidak harus melaksanakannya.

b. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti Hasibuan, (2016)

- 1) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Mematuhi peraturan perusahaan, Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 3) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
- 4) Tanggung jawab dalah komitmen dan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat dari Rahmadani, Labbase, Nasir & Kamidin., (2023) elemen-elemen yang berpengaruh terhadap disiplin kerja ialah:

1) Tujuan dan kemampuan

Salah satu tujuannya jelas harus berhasil, pasti, serta menentukan secara konseptual atau sedikit menantang untuk kemahiran seorang pegawai. Peristiwa tersebut menunjukkan bahwa

harapan pekerja yang diberikan terhadap pegawai dan mesti sepadan atas kemahiran dalam menyelesaikannya.

- 2) Keteladanan pemimpin Seorang pemimpin sangat penting dalam menunjukkan kedisiplinan sebab, pemimpin membentuk pedoman serta panutan oleh pegawainya. Pemimpin dapat memberi ilustrasi yang efektif, berkedisiplinan yang efektif, berakhlak, bersikap jujur, saksama, juga sepadan atas perilakunya.
- 3) Balas jasa Upah serta ketentraman dapat berpengaruh terhadap disiplin pegawai sebab dapat memberi kesengan, kecendrungan pegawai oleh perusahaan serta profesinya.
- 4) Keadilan Yang dimaksud keadilan ialah mampu mendorong mewujudkan kedisiplinan pegawai sebab, sikap manusia yang sering menganggap dirinya penting serta ingin diperlakukan sama seperti pegawai yang lainnya.
- 5) Waskat (pengawasan) Demi terwujudnya kedisiplinan pegawai, waskat ialah perbuatan yang jelas dan sangat berpengaruh. Ini bermaksud pimpinan perlu giat dan langsung mengawasi perilaku, etika, dorongan kerja serta kinerja pegawainya.
- 6) Sanksi-Sanksi disiplin memiliki peran yang esensial didalam menjaga disiplin pegawai. Dan semakin kerasnya hukuman yang diterapkan, seorang pegawai akan lebih berhati-hati dalam mematuhi peraturan instansi.
- 7) Ketegasan Ketegasan pemimpin dalam perusahaan perlu berani serta tegas berperan demi memberi hukuman bagi pegawai yang tidak patuh terhadap sanksi yang sudah tentukan.
- 8) Hubungan kemanusiaan Kerja sama yang baik diantara sesama pegawai juga berkontribusi dan mewujudkan kedisiplinan instansi yang optimal.

c. Faktor-faktor dalam Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Setiyawan, (2006) ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Sedangkan Menurut Agustini, (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
- 2) Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan, Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh pegawai/pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
- 5) Baik tidaknya pemimpin memperhatikan pegawai, Pegawai adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
- 6) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan.

d. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Ilahi, Mukzan, & Prasetya., (2019) bentuk-bentuk disiplin kerja sebagai berikut:

1) *Self Imposed Discipline*

Disiplin yang timbul dari diri sendiri seperti kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga memoengaruhi disiplin kerja pegawai dalam instansi, yang artinya jika kepuasan kerja pegawai tinggi maka semakin tinggi pula disiplin pegawai tersebut. Sebaliknya jika kepuasan kerja pegawai rendah maka disiplin pegawai tersebut juga rendah dan kesadarannya rendah akan tugas dan kewajibannya.

2) *Comand Discipline*

Disiplin berdasarkan perintah, timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi, tapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang pegawai, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak tata usaha.

B. Hubungan antar variabel

1. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Agar pegawai dapat bekerja lebih optimal, maka pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawainya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Menurut Handoko, (2009) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Wibowo, (2012) menyatakan bahwa, “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada

pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus- menerus dan adanya tujuan.” Motivasi merupakan faktor penting yang mendukung prestasi kerja/ kinerja dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Meskipun demikian prestasi bukan satu- satunya pendukung prestasi kerja. Prestasi kerja seseorang juga tergantung dari faktor lain yaitu kemampuan (*ability*) dan persepsi peranan (*role perception*) kemampuan yang baik, persepsi peranan yang tepat, dan motivasi yang tinggi merupakan kunci sukses prestasi kerja.

Menurut Munandar, (2001) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya pegawai yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah kemungkinan karena motivasinya rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianto (2017) dan Saputri (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya dengan meningkatkan pemberian motivasi kepada pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya secara signifikan. Hal ini sesuai pernyataan Mangkunegara, (2004) menyatakan bahwa”salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi.

2. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai

Menurut Moenir, (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawainya.

Menurut Maskur & Wahidin, (2024) disiplin yang baik maka secara tidak langsung akan meningkatkan tercapai kinerja dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya jika disiplin pegawai tidak baik maka efektivitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai pula. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahayu (2012) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja.

3. Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017) dalam, motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang memengaruhi semangat dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Ketika pegawai memiliki motivasi tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan berkomitmen untuk mencapai target kerja. Sementara itu, disiplin kerja yang didefinisikan oleh Hasibuan (2016) sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan norma organisasi, berperan penting dalam menciptakan konsistensi kerja. Pegawai yang disiplin akan bekerja secara teratur, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi sehingga berdampak positif pada kinerja.

Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi peningkatan kinerja. Menurut Sedarmayanti (2021) menjelaskan bahwa motivasi berfungsi sebagai pendorong semangat kerja, sedangkan disiplin menjadi pengendali agar pekerjaan tetap sesuai prosedur. Ketika kedua faktor ini terpenuhi, pegawai tidak hanya bekerja dengan antusias tetapi juga secara terstruktur,

sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi. Penelitian oleh Rivai & Sagala (2018) menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi dan disiplin tinggi cenderung memiliki kinerja di atas standar karena mampu mengelola waktu dengan baik, memenuhi target, dan berkontribusi secara efektif bagi organisasi.

C. Kajian Penelitian Yang Relevan

Penelitian Arsindi (2022) dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau“**. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dari motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Instrumen penelitian yang berupa uji validitas dan uji realibilitas, teknik analisa data meliputi uji asumsi klasik berupa uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Dilanjutkan untuk menguji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 162 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62 pegawai yang terdistribusikan pada setiap bagian. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian, lokasi penelitian dan waktu penelitian

Penelitian Susanti & Raharja, (2024) yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1A**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pengadilan negeri Bogor kelas 1 A. Penarikan sampel menggunakan total sampling atau juga disebut sensus sampel dalam penelitian ini 30 pegawai pengadilan negeri Bogor kelas 1 A. Pengujian data pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode analisis linear berganda, uji T dan uji F yang dilakukan menggunakan SPSS V25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan, dan uji t menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelas 1 A negeri Bogor baik secara parsial maupun simultan. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian, lokasi penelitian dan waktu penelitian.

Penelitian Yusmar et al., (2024) dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar”**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Daya Makassar. Objek penelitian ini yaitu Kantor Rumah Sakit Daya Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang metode pengambilan sampel dengan menggunakan simple random sampling dan metode analisis data menggunakan analisis linear berganda, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 45 pegawai. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi multikoleniaritas, dan asumsi heterokedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian, lokasi penelitian dan waktu penelitian.

Penelitian Kasyifillah & Prijati, (2023) dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Yekapepe Surabaya”**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha yekapepe surabaya. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer . Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dengan jumlah sampel 40 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis linear berganda dengan SPSS 26. Hasil pengujian menggunakan analisis uji t didapatkan hasil bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT usaha Yekapepe Surabaya. Perbedaan penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian, subjek penelitian, waktu penelitian dan pada penelitian ini terdapat perbedaan 1 variabel independen yaitu pengalaman kerja.

Penelitian Nu'man, (2023) dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang” Penelitian ini bertujuan** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang, (3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Objek dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 128 orang dan sampel yang diambil berjumlah 97 orang dengan menggunakan teknik Probability Sampling, serta penarikan sampelnya

menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Kota Tanjungpinang. Perbedaan penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian, subjek penelitian, waktu penelitian dan penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin.

Penelitian Tasya (2023) dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Star Concord Indonesia Cabang Surabaya”** Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya. Teknik sampling yang akan Digunakan adalah menggunakan sample probability sampling sampel terdiri dari 50 responden metode pada penelitian ini penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini dikumpulkan dengan metode kuesioner. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini pada objek penelitian, subjek penelitian, waktu penelitian dan pada penelitian ini berbeda 1 variabel independen yaitu *work life balance*.

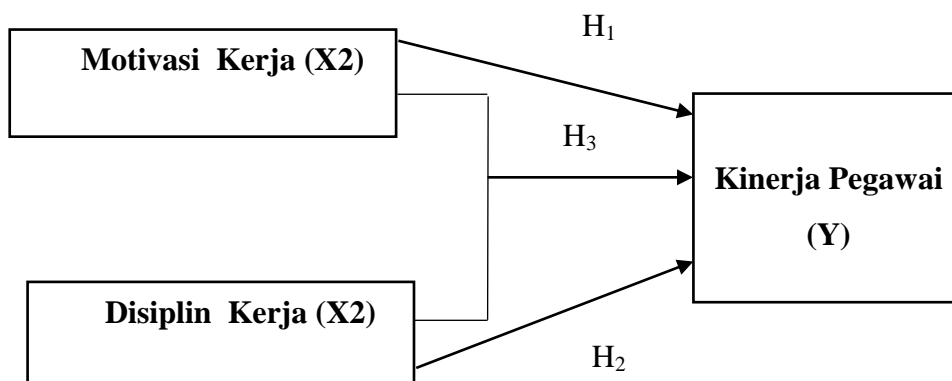
Penelitian Prastiyo et al., (2022) dengan judul **“Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. prima karya”** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan tentang adanya pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Prima Karya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif Populasi dalam

penelitian ini ialah seluruh karyawan CV. Prima Karya dengan jumlah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah karyawan yang diteliti 50 orang, teknik pengambilan sampel dari keseluruhan jumlah populasi. Sumber data adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner Hasil penelitian menunjukkan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prima Karya, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prima Karya, keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prima Karya, dan secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Prima Karya. Perbedaan penelitian ini pada objek penelitian, subjek penelitian, waktu penelitian dan pada penelitian ini menggunakan 3 variabel independen.

Penelitian Yanuari (2019) dengan judul “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”

Penelitian ini bertujuan tujuan untuk mengetahui faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor –faktor tersebut yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan metode deskriptif. Hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh dan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh dari nilai t hitung yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis uji f yang artinya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan

D. Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

Keterangan:

X1 = Variabel Independen (Motivasi Kerja)

X2 = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian, walaupun sebagai jawaban sementara, hipotesis penting artinya untuk memberikan batasan pada penelitian sehingga pengumpulan data yang akan dilaksanakan terfokus pada hipotesis tersebut. Di samping itu, dengan hipotesis dapat disusun desain penelitian dan analisis data yang sesuai dengan yang tersurat dalam hipotesis tersebut, karena hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, maka kebenaran jawaban tersebut perlu diuji.

Uji statistik sering digunakan untuk menguji hipotesis benar atau salah. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho1 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.

Ha1 : Motivasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.

Ho2 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar

- Ha2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar
- Ho3 : Motivasi Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar
- Ha3 : Motivasi Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal (*causal assosiative research*). Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan Penelitian Kuantitatif memenuhi kaidah ilmiah yakni teoritis, empiris, dapat diuji kembali, terbuka untuk dikritik, objektif, terukur, rasional, konsisten dan sistematis. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk pembuktian/konfirmasi yang menggunakan angka angka dalam analisis statistic untuk memecahkan masalah penelitian (Sihotang, 2023).

B. Tempat Dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar. Yang beralamat di Kompleks Perkantoran Pemda Tanah Datar Jl. Sultan Alam Bagagarsyah, Pagaruyung Batusangkar. Penelitian ini dimulai dari bulan November 2024 hingga bulan Agustus tahun 2025.

Tabel 3. 1
Rancangan Waktu Penelitian

No	Aktivitas Penelitian	Waktu Penelitian									
		2024		2025							
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus
1	Pengajuan Judul	■									
2	Penyusunan Proposal	■									
3	Bimbingan Proposal		■	■	■	■	■	■	■		
4	Seminar Proposal Skripsi								■		
5	Perbaikan Setelah Seminar								■		
6	Penelitian								■		
7	Pengumpulan Data									■	
8	Pengolahan Data									■	
9	Bimbingan Hasil Penelitian									■	
10	Munaqasah										■

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar sebanyak 63 pegawai.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini yaitu semua pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar sebanyak 63 pegawai.

D. Sumber data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Menurut Sugiyono, (2019) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumbernya, dicatat dan diamati untuk pertama kalinya dan hasilnya digunakan langsung untuk memecahkan persoalan yang akan dicari jawabannya. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian yang bersangkutan. Sumber data diperoleh langsung dari Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket, yaitu suatu teknik pengumpulan data dimana responden disajikan dengan serangkaian pertanyaan dan jawaban tertulis (Sugiyono, 2017). Untuk mengukur persepsi responden dalam penelitian ini digunakan skala likert. Menurut Sugiyono, (2017) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini adalah penjelasan 5 poin skala likert Sugiyono, (2017):

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu (R)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Dari pembobotan skor tersebut terlihat bahwa jawaban sangat setuju merupakan predikat tertinggi dengan bobot 5, diikuti dengan setuju dengan bobot 4, kemudian kurang setuju dengan bobot 3, selanjutnya tidak setuju dengan bobot nilai 2 dan bobot yang paling rendah yaitu jawaban sangat tidak setuju. Di bawah ini adalah rancangan kisi kisi pertanyaan yang akan diajukan dalam kuesioner.

Tabel 3. 2
Kisi-kisi kuisisioner

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Motivasi Kerja	a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan Penghargaan e. Kebutuhan harga diri	Mangkunegara (2017)

2.	Disiplin kerja	a. Tingkat absensi b. Mematuhi Peraturan Perusahaan c. Penggunaan waktu secara efektif d. Tanggung jawab	Hasibuan, (2019)
3.	Kinerja pegawai	a. Kualitas Pekerjaan b. Kuantitas Kerja c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung jawab	Mangkunegara (2017)

Instrumen yang telah disusun dalam penelitian tidak bisa langsung digunakan untuk pengumpulan data. Oleh karena itu, instrumen yang berupa kuesioner harus diuji cobakan terlebih dahulu tujuan dilakukannya uji coba terhadap kuesioner ini yaitu untuk mengetahui kelemahan atau kekurangan pernyataan dan alternatif jawaban yang tersedia. Uji coba penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang Panjang dengan jumlah 30 responden. Dalam uji coba ini perlu dilakukannya uji validitas dan realibilitas dengan menggunakan perhitungan statistik. Hal ini lakukan untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang telah dibuat dalam penelitian ini menghasilkan data yang valid atau akurat.

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan. Uji signifikansi dilakukan dengan cara nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner tersebut valid. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dikatakan item kuesioner tidak valid. Uji dilakukan terhadap 30 responden diluar sampel

penelitian yaitu pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang Panjang. Uji ini dilakukan karena instrumen tidak secara langsung di adaptasi dari penelitian terdahulu, melainkan disusun berdasarkan indikator teori, sehingga diperlukan pengujian untuk mengukur kelayakan butir pernyataan sebelum digunakan pada sampel penelitian sesungguhnya.

a. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Tabel 3. 3
Uji Validitas 30 Responden Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No Butir Instrumen	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,569	0,361	Valid
X1.2	0,531	0,361	Valid
X1.3	0,503	0,361	Valid
X1.4	0,471	0,361	Valid
X1.5	0,412	0,361	Valid
X1.6	0,465	0,361	Valid
X1.7	0,543	0,361	Valid
X1.8	0,547	0,361	Valid
X1.9	0,557	0,361	Valid
X1.10	0,438	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 seluruh item Motivasi Kerja dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan adalah pernyataan yang valid. Berdasarkan rhitung > rtabel untuk $n = 30$ adalah 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel 3. 4
Uji Validitas 30 Responden Instrumen Variabel Disiplin Kerja

No Butir Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,456	0,361	Valid
X2.2	0,461	0,361	Valid
X2.3	0,463	0,361	Valid
X2.4	0,610	0,361	Valid
X2.5	0,456	0,361	Valid
X2.6	0,488	0,361	Valid
X2. 7	0,508	0,361	Valid
X2.8	0,504	0,361	Valid
X2.9	0,496	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 seluruh item Disiplin Kerja dapat disimpulkan bahwa 9 item pertanyaan adalah pernyataan yang valid. Berdasarkan rhitung > rtabel untuk $n = 30$ adalah 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

c. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. 5
Uji Validitas 30 Responden Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

No Butir Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,456	0,361	Valid
Y2	0,616	0,361	Valid
Y3	0,500	0,361	Valid
Y4	0,654	0,361	Valid
Y5	0,475	0,361	Valid
Y6	0,495	0,361	Valid
Y7	0,430	0,361	Valid
Y8	0,535	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 seluruh item Kinerja Pegawai dapat disimpulkan bahwa 8 item pertanyaan adalah pernyataan yang valid. Berdasarkan rhitung > rtabel untuk $n = 30$ adalah 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid. Setelah dilakukan uji coba kepada 30 responden di luar sampel dan dinyatakan valid selanjutnya dilakukan uji kepada 63 sampel dalam penelitian yaitu pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesahihan atau keberlakuan kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data responden, nilai df dapat dihitung dengan $(df) = n-k$ atau $63-2 = 61$, tingkat signifikansinya adalah 0,05, rtabel Nilainya adalah 0,248. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel (rhitung > rtabel) dilihat pada masing-masing variabel berikut :

d. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas 63 Responden Motivasi (X1)

No. Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0.897	0.248	Valid
X1.2	0.863	0.248	Valid
X1.3	0.904	0.248	Valid
X1.4	0.840	0.248	Valid
X1.5	0.781	0.248	Valid
X1.6	0.842	0.248	Valid
X1.7	0.859	0.248	Valid
X1.8	0.609	0.248	Valid
X1.9	0.833	0.248	Valid
X1.10	0.784	0.248	Valid

Sumber: Olahan SPSS 25,, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 dapat menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi memiliki nilai r-hitung > nilai r-tabel, sehingga seluruh instrument pada variabel motivasi adalah valid

sehingga, instrumen kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

e. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel 3. 7
Hasil Uji Validitas 63 Responden Disipln Kerja(X2)

No. Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0.601	0.248	Valid
X2.2	0.514	0.248	Valid
X2.3	0.511	0.248	Valid
X2.4	0.690	0.248	Valid
X2.5	0.429	0.248	Valid
X2.6	0.446	0.248	Valid
X2. 7	0.503	0.248	Valid
X2.8	0.558	0.248	Valid
X2.9	0.613	0.248	Valid

Sumber: Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 dapat menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel disiplin kerja memiliki nilai r-hitung > nilai r-tabel, sehingga seluruh instrument pada variabel disiplin kerja adalah valid sehingga, instrumen kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

f. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. 8
Hasil Uji Validitas 63 Responden Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y1	0.684	0.248	Valid
Y2	0.801	0.248	Valid
Y3	0.682	0.248	Valid
Y4	0.604	0.248	Valid
Y5	0.787	0.248	Valid
Y6	0.744	0.248	Valid
Y7	0.738	0.248	Valid
Y8	0.679	0.248	Valid

Sumber: Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 dapat menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai r -hitung $>$ nilai r -tabel, sehingga seluruh instrumen pada variabel kinerja pegawai adalah valid sehingga, instrumen kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas adalah tingkat konsistensi dan stabilitas data atau hasil. Data yang tidak dapat diandalkan tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan memberikan kesimpulan yang menyesatkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila pengukurannya menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai batas 0.60, Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's alpha $>$ 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrumen dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's alpha $<$ 0,60 maka instrumen yang diuji tersebut dikatakan tidak reliabel.

Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25 dengan hasil uji reliabilitas masing-masing variable sebagai berikut

- a. Hasil Uji Reliabilitas 30 Responden Motivasi Kerja

Tabel 3. 9
Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.653	10

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 nilai *Cronbach's alpha* pernyataan variabel Motivasi Kerja X1.1 sampai X1.10 adalah 0,653.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,653 > 0,60$.

Hasil Uji Reliabilitas 30 Responden Disiplin Kerja

Tabel 3. 10
Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.602	9

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 nilai *Cronbach's alpha* pernyataan variabel Disiplin Kerja X2.1 sampai X2.9 adalah 0,602. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,602 > 0,60$.

Hasil Uji Reliabilitas 30 Responden Kinerja Pegawai

Tabel 3. 11
Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.616	8

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 nilai *Cronbach's alpha* pernyataan variabel Kinerja Pegawai Y.1 sampai Y.8 adalah 0,616 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,616 > 0,60$.

Hasil Uji Reliabilitas 63 Responden Motivasi Kerja

Tabel 3. 12
Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	10

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12 nilai *Cronbach's alpha* pernyataan variabel Motivasi Kerja X1.1 sampai X1.10 adalah

0,947. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,947 > 0,60$.

Hasil Uji Reliabilitas 63 Responden Disiplin Kerja

Tabel 3. 13
Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.698	9

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 nilai *Cronbach's alpha* pernyataan variabel Disiplin Kerja X2.1 sampai X2.9 adalah 0,698. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,698 > 0,60$.

Hasil Uji Reliabilitas 63 Responden Kinerja Pegawai

Tabel 3. 14
Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	8

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 nilai *Cronbach's alpha* pernyataan variabel Kinerja Pegawai Y.1 sampai Y.8 adalah 0,861 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,861 > 0,60$.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data adalah proses yang sistematis dan terstandarisasi mendapatkan informasi yang diperlukan. Untuk memperoleh informasi yang diperlukan, Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2017).

H. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25 untuk teknik analisa data :

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi dengan baik. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Oleh karena itu, uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual, bukan pada masing-masing variabel. Jika residual tidak normal tetapi dekat dengan nilai kritis, misalnya signifikansi Kolmogorov Smirnov sebesar 0,049 maka dapat dicoba dengan metode lain yang mungkin memberikan justifikasi normal.

Namun jika jauh dari nilai normal maka dapat dilakukan beberapa langkah yaitu: melakukan transformasi data, melakukan trimming data outliers atau menambah data observasi. Sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian harus diuji kenormalan distribusinya. Data yang baik adalah data yang normal dalam pendistribusiannya. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal (Duli, 2020).

b. Uji Multikolinealitas

Pengujian ini menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam regresi linier berganda. Jika terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas, maka hubungan antara variabel bebas dan terikat akan putus. Yang penting tidak ada korelasinya tinggi antara variabel bebas dengan variabel terikat agar hubungan antara variabel bebas dan terikat tidak terganggu. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan Variance

Inflation Factor (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas atau dengan melihat Eigenvalues dan condition index (CI). Dasar pengambilan keputusan dari Uji Multikolinealitas yaitu:

- 1) Melihat nilai tolerance
 - a) Apabila nilai tolerance $> 10\%$ (0,10) maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
 - b) Apabila nilai tolerance $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji
- 2) Melihat nilai VIF
 - a) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji
 - b) Jika nilai VIF $>10,00$ maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji (Duli, 2020).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2017). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Dasar analisisnya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) akan mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik penyebaran di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi homokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Beberapa analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis regresi linear berganda yaitu uji untuk mengetahui atau menduga besarnya nilai variabel Y bila ditambah berapa kali nilai variabel X atau bisa dikatakan guna uji regresi ini yaitu untuk memprediksi apakah hubungan antara satu atau dua variabel, dan apakah saling berkaitan (Martono, 2010).

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi motivasi kerja

b_2 = Koefisien regresi disiplin kerja

x_1 = Motivasi kerja

x_2 = Disiplin kerja

e = Error random(kesalahan)

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen sebagian pada variabel terikat. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- 1) Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0, 05 maka H_a diterima artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0, 05 maka H_a ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas bersamaan dengan variabel dependen. Pengujian uji F dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- 1) Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0, 05 maka H_0 diterima Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- 2) Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0, 05 maka H_0 ditolak. Artinya semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. (Lestari, Farida & Chamidah., 2020)

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi bernilai antara nol sampai satu. Apabila nilainya mendekati satu itu berarti variabel independen berpengaruh semakin kuat terhadap variabel dependen. Sebaliknya pengaruh variabel independen akan semakin melemah pada keadaan dimana nilai koefisien determinasi mendekati nol. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R-Square atau Adjusted R-Square. R-Square digunakan pada saat variabel independen hanya 1 saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan Adjusted R-Square digunakan pada saat variabel independen lebih dari satu. (Kurniawan, 2019)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan (PUPRP) Kabupaten Tanah Datar merupakan perangkat daerah yang memiliki peran dalam mendukung pembangunan infrastruktur, penataan ruang wilayah, serta pengelolaan pertanahan di daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Datar Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah terdapat pada Bab II, Pasal 3 ayat (3) huruf d poin 3 yang berbunyi “Dinas Daerah terdiri dari : 3 Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan tipe A yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang dan bidang pertanahan”.

2. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar

a. Visi

“ Terwujudnya Kabupaten Tanah Datar yang Madani, Berbudaya, dan Sejahtera dalam Nilai-nilai Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah.”

b. Misi

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan agama, adat dan budaya.
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang beriman, sehat, cerdas, berkarakter, dan sejahtera berdasarkan falsafah ABS-SBK.
- 3) Mewujudkan kehidupan yang harmonis, aman, dan teratur dengan tata pemerintahan yang baik, bersih dan profesional.

- 4) Meningkatkan pembangunan infrastruktur wilayah yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.
- 5) Meningkatkan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya daerah.

3. Alamat Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan

Jl. Sultan Alam Bagagarsyah Pagaruyung Batusangkar

Alamat Website: www.tanahdatar.go.id

4. Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) sub bagian umum dan kepegawaian
 - 2) sub bagian perencanaan dan evaluasi
 - 3) sub bagian keuangan.
- c. Bidang Cipta Karya, terdiri dari
 - 1) seksi penataan dan pembangunan gedung dan pembinaan jasa konstruksi
 - 2) seksi air minum dan penyehatan lingkungan
 - 3) seksi perencanaan dan pelaporan keciptakaryaan.
- d. Bidang Bina Marga, terdiri dari :
 - 1) seksi pembangunan dan peningkatan jalan dan jembatan;
 - 2) seksi pemeliharaan jalan dan jembatan; dan
 - 3) seksi perencanaan dan pelaporan kebinamargaan.
- e. Bidang Pemanfaatan dan Pengendalian Sumber Daya Air
 - 1) seksi pemanfaatan dan pengendalian sumber daya air
 - 2) seksi operasi dan pemeliharaan
 - 3) seksi perencanaan dan pelaporan sumber daya air.
- f. Bidang Tata Ruang, terdiri dari :
 - 1) seksi penataan ruang
 - 2) seksi pengaturan dan pemanfaatan ruang.

- 3) seksi pengendalian ruang.
- g. Bidang Pertanahan, terdiri dari
 - 1) seksi koordinasi pengadaan tanah
 - 2) seksi pendataan dan pendaftaran tanah.
 - 3) seksi penyelesaian masalah tanah.
- h. UPT

5. Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan

a. Tugas Pokok

Membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan.

b. Fungsi

adapun fungsi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan adalah :

- 1) Penyusunan perencanaan bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan.
- 2) Perumusan kebijakan teknis bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan
- 3) Pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan
- 4) Pembinaan, koordinasi, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang bina marga, sumber daya air, cipta karya, tata ruang dan pertanahan
- 5) Pelaksanaan kegiatan penata usahaan dinas pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan.
- 6) Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Uraian tugas

1) Kepala dinas

Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di Bidang Jalan, Jembatan, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Jasa Konstruksi, Bidang Penataan Bangunan Lingkungan, Tata ruang dan Pertanahan.

2) Sekretariat

Melaksanakan kegiatan koordinasi dengan instansi lain/ dengan pihak luar yang berkepentingan, pelaksanaan dan pemberian dukungan administrasi terkait untuk seluruh sub unit organisasi di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan.

3) Bidang Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA)

Melaksanakan pengelolaan sumber daya air di lingkup kewenangan Kabupaten Tanah Datar berupa irigasi, sungai, embung dan pengelolaan kelembagaan sumber daya air.

4) Bidang Tata Ruang

- a) Pelaksanaan kegiatan penatausahaan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan
- b) Pembinaan terhadap Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan
- c) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

Menyelenggarakan penataan ruang di lingkup kewenangan Kabupaten Tanah Datar seperti bentuk pelayanan public kepada masyarakat.

5) Bidang Cipta Karya

Melaksanakan pengelolaan dan pengembangan sistem penyediaan air minum dan air limbah, pengelolaan dan

pengembangan sistem drainase, pengembangan permukiman, izin pendirian bangunan, penataan bangunan gedung, penataan bangunan dan lingkungan dan pengembangan jasa konstruksi di lingkup kewenangan Kabupaten Tanah Datar

6) Bidang Pertanahan

Melakukan pengelolaan izin lokasi, penggadaaan tanah untuk kepentingan umum, penyelesaian ganti kerugian dan santunan tanah untuk pembangunan, retribusi tanah, penetapan tanah ulyat, pengelolaan tanah kosong, pengelolaan izin membuka tanah dan penatagunaan tanah di lingkup kewenangan Kabupaten Tanah Datar

7) Bidang Bina Marga

Melakukan kegiatan konstruksi penyelenggaraan jalan kewenangan Kabupaten baik rekonstruksi jalan, rehabilitasi jalan, pelebaran jalan dan pembangunan/perbaikan jembatan.

B. Analisis Deskripsi

1. Karakteristik responden

Penelitian ini responden yang di analisis adalah pegawai dinas PUPRP , berdasarkan data dari responden yang berjumlah 63 dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini dengan diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik responden yang disusun dalam tabel frekuensi untuk memudahkan dalam mengidentifikasi ciri-ciri responden.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden, maka dapat diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4. 1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase
1.	Laki-laki	50	79,36%
2.	Perempuan	13	20,64%
Total		63	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 4.1 Dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, jumlah laki- laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Jumlah responden laki-laki sebanyak 51 orang dengan persentase 80,95%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak sebanyak 12 orang dengan persentase 19,04%. Dengan demikian responden yang paling banyak di Dinas PUPRP yaitu laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	25-30	8	12,70%
2	31-40	21	33,33%
3	41-50	27	42,86%
4	51-65	7	11,11%
<u>Total</u>		63	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa analisis karakteristik responden berdasarkan usia 25-30 dengan persentase adalah 12,70%, usia 31-40 dengan persentase adalah 33,33%, usia 41-50 dengan persentase 42,86%, dan usia 51-65 dengan persentase 11,11%. Dengan demikian dapat dilihat dari usia bahwa responden yang paling banyak adalah usia 41-50 tahun yaitu dengan persentase 42,86%.

Tabel 4. 3
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase
3.	SMA	10	15,88%%
4.	D3	14	22,22%
5.	S1	30	47,61%
6.	S2	9	14,29%
Total		63	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa analisis karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA dengan persentase adalah 15,88%, selanjutnya D3 dengan persentase adalah 22,22%, S1 dengan persentase 47,61%, dan S2 dengan persentase 14,29%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden pada dinas PUPRP yang paling banyak adalah S1 yaitu dengan persentase 47,61%.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi dengan baik. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Oleh karena itu, uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual, bukan pada masing-masing variabel. Kelebihan dari uji normalitas *Kolmogrow – Smirnov* ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Uji normalitas yang baik apabila nilai signifikan > 0.05 maka data tersebut dapat dikatakan normal sedangkan jika nilai signifikan < 0.05 maka data berdistribusi

tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68707253
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.065
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggambarkan data yang digunakan dalam penelitian ini sudah terdistribusi normal dengan nilai signifikan sebesar $0.200 > 0.05$. Sehingga variabel dalam penelitian ini dikatakan telah berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam regresi linier berganda. Jika terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas, maka hubungan antara variabel bebas dan terikat akan putus. Yang penting tidak ada korelasinya tinggi antara variabel bebas dengan variabel terikat agar hubungan antara variabel bebas dan terikat tidak terganggu. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan Variance Inflation Factor (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi masalah

Multikolinearitas dan jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi masalah Multikolinearitas. Berikut ini hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.802	1.246
	Disiplin Kerja	.802	1.246

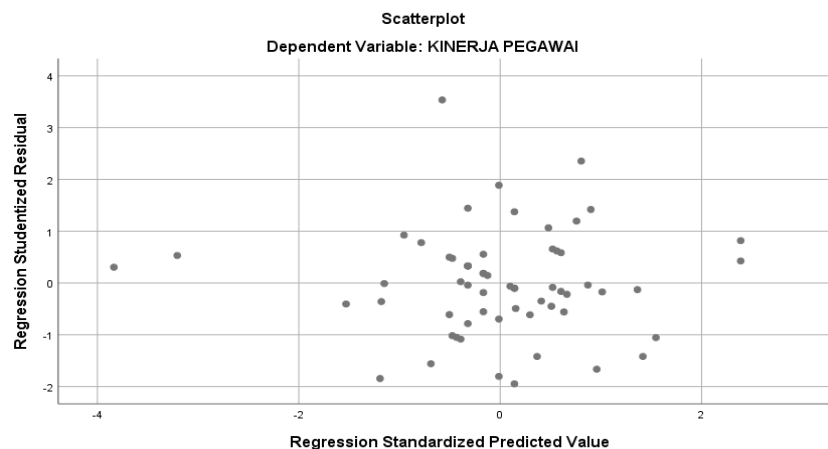
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah SPSS 25, 2025

Hasil uji multikolinearitas berdasarkan tabel 4.16 di atas menunjukkan nilai tolerance 0,802 untuk variable Motivasi dan 0,802 untuk variable Disiplin kerja. Nilai VIF variabel motivasi sebesar 1.246 dan nilai VIF variable Disiplin Kerja sebesar 1.246. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk kedua variable > 0.1 dan VIF < 10 . Berdasarkan hasil dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas kinerja pegawai antara motivasi dan disiplin kerja.

c. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (scatterplot) dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu, serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedasitas dan sebaliknya apabila pola titik berbentuk grafik dan tidak secara acak maka dapat dikatakan terjadi heterokedasitas, penelitian yang baik adalah apabila tidak terhadai heterokedasitas, dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedasitas

Sumber: Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa hasil uji heterokedasitas dengan menggunakan *scatterplot* dapat dilihat titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas, dan titik menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Maka dapat di ambil dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedasitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan Untuk Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar. Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25 ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.411	3.745
	Motivasi	0.283	0.065
	Disiplin Kerja	0.387	0.118

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan SPSS 25, 2025

Hasil analisis linear berganda tersebut jika dijadikan kedalam persamaan adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 7.411 + 0.283x_1 + 0.387x_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan persamaan di atas, besarnya konstanta sebesar 7.411. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) bernilai 0, maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar sebesar 7.411 atau 7.41%.
- b. Nilai koefisien dari motivasi sebesar 0.283 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan (meningkat) motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar akan meningkat sebesar 0.283 atau 28.3% artinya apabila motivasi meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.
- c. Nilai koefisien dari disiplin kerja sebesar 0.387 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan (meningkat) disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar akan meningkat sebesar 0.387 atau 38.7% artinya apabila disiplin kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.

3. Uji Hipotesis

- a. Uji Secara Parsial (Statistik-t)

Uji secara parsial (Statistik-t) pada dasarnya pengaruh suatu variabel atau independen secara individu (parsial) dalam menerangkan variabel dependen. Untuk melihat pengaruh dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan Keputusan dalam penelitian ini apabila nilai t-hitung > t-tabel dan nilai signifikan < 0.05,

maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai t -hitung $<$ t -tabel dan nilai signifikan $>$ 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil uji secara parsial (Statistik- t)

Tabel 4. 7
Hasil Uji Secara Parsial (Statistik- t)

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.979	0.052
	Motivasi	4.330	0.000
	Disiplin Kerja	3.270	0.002
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Olahan SPSS 25, 2025

Pengaruh masing-masing variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari tingkat signifikan (Probabilitas) dan juga dapat dilihat thitung jika thitung $>$ ttabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak, jika pada tingkat signifikannya adalah $<$ 0,05 maka dapat dikatakan variabel tersebut berpengaruh, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau nilai t -hitung sebesar $4.330 >$ nilai t -tabel sebesar 1.670, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar, dengan hipotesis H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar dengan nilai signifikan sebesar $0.002 < 0.05$ atau nilai

t-hitung sebesar 3.270 > nilai t-tabel sebesar 1.670, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar, dengan hipotesis Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

b. Uji Secara Simultan (Statistik-f)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan Keputusan dalam uji statistik-f yakni apabila nilai f-hitung > f-tabel atau nilai signifikan < 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika nilai t-hitung < t-tabel atau nilai signifikan > 0,05 maka variabel independen secara bersama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil uji statistik-f:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Secara Simultan (Statistik-f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.941	2	195.470	26.199	.000 ^b
	Residual	447.662	60	7.461		
	Total	838.603	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Sumber: *Olahan SPSS 25, 2025*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa hasil uji ketiga secara simultan (statistik-f) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05 atau nilai f-hitung sebesar 26.199 > nilai f-tabel sebesar 3.15, maka hal ini, dapat dinyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan

Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar dengan hipotesis Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat atau mengidentifikasi kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Selanjutnya R-Square digunakan untuk melihat korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terkait. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.448	2.731
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: *Olahan SPSS 25, 2025*

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa pengujian koefisien determinasi atau R-Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar. Berdasarkan hasil ujian koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas diperoleh nilai R-Square sebesar 0.466 atau 46.6% artinya motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar sebesar 46.6% sedangkan untuk sisa sebesar 53.4% yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kualitas pekerjaan, iklim organisasi, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan inisiatif. artinya pada penelitian ini memiliki kemampuan terbatas dalam menjelaskan variabel dependent

D. Pembahasan Hasil

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar Setelah dilakukan pengujian, maka akan ditelaah lebih lanjut mengenai pengaruh masing-masing variabel.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, motivasi itu suatu kondisi dimana seseorang membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat atau pemberian peringatan atau hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan. Motivasi secara langsung dapat mempengaruhi kinerja seseorang dimana semakin meningkatnya motivasi seseorang akan meningkat juga kinerja yang dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori menurut Safrizal, (2020) motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan begitupun sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah maka kinerja juga menurun. Motivasi searah dengan kinerja pegawai, artinya dengan adanya motivasi maka dapat membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Insan (2024) menyatakan bahwa variabel

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2023) dengan hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara signifikansi.

Berdasarkan dari hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar, implementasinya dapat berupa meningkatkan motivasi pegawai dengan memastikan pemenuhan kebutuhan dasar. Dan organisasi perlu memberikan apresiasi secara berkala, baik dalam bentuk penghargaan, bonus, atau promosi jabatan, untuk memenuhi kebutuhan penghargaan pegawai serta penerapan sistem reward yang transparan dapat memotivasi pegawai dengan hal ini akan dapat meningkatnya kinerja pegawai

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar, hal ini disebabkan karena disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan. Seperti teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Serta teori yang dikemukakan oleh Sutrisno., (2011) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang

tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung, (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja; hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen, (2016); bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Hasil penelitian Arif et al., (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya Semakin disiplinnya pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan dari hasil di atas bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai instansi dapat lebih meningkatkan lagi disiplin kerja pegawai dari,menegakkan aturan secara konsisten dan transparan, termasuk ketepatan waktu kehadiran, penyelesaian tugas sesuai tenggat, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja dan instansi dapat memberikan teguran atau hukuman yang proporsional diberikan sebagai bentuk pembelajaran kepada pegawai agar dengan lebih meningkatnya disiplin kerja pegawai akan meningkatkan hasil kerja yang dilakukan.

3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 atau kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), yang berarti bahwa Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara

simultan dan parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki (2023) bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Kurniati (2024) bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai secara simultan.

Berpengaruhnya kedua variabel independen yang ada dalam penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatnya Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar dapat dipengaruhi oleh Motivasi dan Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh R-square sebesar 0.466 atau 46.6% artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 46,6% dan selebihnya yaitu 53.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) secara simultan (bersama-sama) adalah 46.6%.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahaan Kabupaten Tanah Datar” Maka dapat ditarik kesimpulan nya sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahaan Kabupaten Tanah Datar, semakin tinggi motivasi yang dirasakan pegawai seperti terpenuhi kebutuhan para pegawai tersebut maka akan dapat meningkatkan kinerja yang dilakukannya..
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahaan Kabupaten Tanah Datar, semakin baik disiplin kerja pegawai seperti mematuhi aturan dan bekerja sesuai dengan yang telah ditentukan maka kinerja yang didapatkan juga akan optimal dan meningkat.
3. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kedua variable secara bersama-sama menjadi faktor penting yang mendorong untuk meningkatnya Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahaan Kabupaten Tanah Datar

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah di paparkan di atas, ingin memberikan saran yang mana mungkin dapat membantu pihak instansi dan bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama. Berikut saran yang akan diberikan :

1. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar sebaiknya lebih meningkatkan motivasi pegawai yang

berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari dalam maupun luar, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tanah Datar selain memberikan motivasi, penting juga untuk memerhatikan disiplin kerja pegawainya, agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang.
3. Untuk peneliti selanjutnya untuk dapat dijadikan referensi, disarankan untuk dapat dilakukan kajian yang lebih dalam dengan memasukkan variabel independen tambahan yang mungkin dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan. In *CV. Penerbit Qaira Media*.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Uisu Press.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky.
- Anggraini, V. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kna. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86–94. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Helmi Buyung Aulia Safrizal, (2020). Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai. *Penerbit CV.Eureka Media Aksara*, 1–23.
- Duli, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Deepublish.
- Edison. (2016). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Alfabeta.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.

- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Ferllianto, A., & Saputra, A. (2023). Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 188–194. <https://doi.org/XX..XXXXX/Jimea>
- Fitri, H. W. (2012). The Purpose of Motivation. *Journal of Work Motivation. University of Palembang*.
- Gorda. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Kriya.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafik.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen. Cetakan Duapuluh*. BPEE.
- Harnia, Karsadi, & T, S. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Poasia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Bumi Aksara. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi: Profesionalisme Kerja*. Uisu Press.
- Hasibuan, M. (2011). 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hizbul Muflihini, M. (2024). *Motivasi Kinerja*. Berkah Aksara Cipta Karya
- Hormati, T. (2016). Pengaruh budaya organisasi, rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 44 No.1 Maret 2017*, 44(1), 31–39. <https://www.neliti.com/id/publications/87751/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-disiplin-kerja-dan-komitmen-organisasional-stud>

- Kanda, A. S., & Firmansyah, M. A. (2024). Pengaruh Rendahnya Kinerja Karyawan Pada CV ABCD. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 290–301.
- Kasyifillah, M. H., & Prijati. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(7), 1–18.
- Kurniawan, A. (2019). *Pengolahan riset ekonomi jadi mudah dengan ibm spss*. Jakad Media Publishing.
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Pers.
- Maruli, T. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Maskur, Wahidin, M. P. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment* (Issue 112).
- Mathis, R.L., dan Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Moenir. (2004). *Manajemen Pelaynan Umum Indonesia*. Bumi Aksara.
- Mohyi, A. (2021). *The effect of emotional intelligence, organizational commitment and organizational citizenship behavior on employee performance*. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(4), 84–95.
- Munandar, A. . (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI Press).

- Nurdin, M. A., Dr. Erislan, ST., M., & Soehatman Ramli, SKM., M. (2023). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prastiyo, W. A., Ubaidillah, H., Sidoarjo, U. M., Mojopahit, J., Sidoarjo, N. B., & Timur, J. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. prima karya Wahyu. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan (JEBP)*, 2(8), 743–758. <https://doi.org/10.17977/um066v2i82022p743-758>
- Puryana, P. P., & L., A. O. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(4), 430–438. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.400>
- Putra, I. G. A. S., & Bagia, I. W. (2022). Analisis Ketidaksiplinan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng (Sebuah Kajian dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(3), 482–492. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/40513>
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Robbins, S. P., & Judge, T. A.* (Pearson. (ed.); 18th ed.).
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)* (Edisi Baha). PT Intan Sejati.
- Robot, F. (2021). Dampak Ketidaksiplinan, Keterlambatan Pelaporan, Dan Komunikasi Yang Buruk Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1106–1114.
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit Nem.

- Rusyana, H., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh loyalitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ichi bento di kota banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 393–403.
- S.P, Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. : PT Bumi Aksara.
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. (2019). Pengaruh Stres, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, 8(1), 70.
- Sardiman, A. M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revi). Refika Aditama.
- Setiyawan, B. dan W. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. JRBI. Vol 2. No 2.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Siahaan, A. (2016). Strategi Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia. *Al-Mufida*, 1(1), 1–20.
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sinambela, L. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.

- Susanti, D. Y., & Raharja, I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1 A. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 337–344. <https://doi.org/10.54082/jupin.321>
- Sutrisno., E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana. Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group.
- Veithzal., R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke 3. Rajawali Pers.
- Widyanata, R., & Senen, S. H. (2017). Pengaruh Lingkungan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(2), 47–55. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5905>
- Yusmar, D., Abdullah, A., & Paramitha, A. N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 93–108.