

## **Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

**Nurfadilah<sup>1✉</sup>, Suwanti<sup>2</sup>, Amalia<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Mamuju.

### **Abstrak**

Adapun tujuan penelitian ini yakni: 1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju. 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen dengan alat uji yang akan digunakan yaitu 1) uji validitas, 2) uji realibilitas, 3) uji regresi linear berganda (secara parsial). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 responden. Pengolahan data penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan alat bantu Software SPSS versi 24.0 untuk membaca arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial uji t. Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju.

**Kata kunci:** Motivasi; disiplin kerja; kinerja pegawai

### ***The effect of motivation and work discipline on employee performance***

#### **Abstract**

*The objectives of this study are: 1. To determine the effect of motivation and work discipline partially on employee performance at the Mamuju Regency Public Works and Spatial Planning Office. 2. To determine the effect of motivation and work discipline simultaneously on employee performance at the Mamuju Regency Public Works and Spatial Planning Office. This research is a quantitative study with four independent variables and one dependent variable with the test tools to be used, namely 1) validity test, 2) reliability test, 3) multiple linear regression test (partially). The sample used in this study was 72 respondents. Processing of research data using multiple linear regression with SPSS version 24.0 software tools to read the direction of the influence of the independent variable on the dependent variable partially t test. The results showed that motivation and work discipline had a positive and significant effect partially on employee performance at the Mamuju Regency Public Works and Spatial Planning Office. The results also show that motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at the Mamuju Regency Public Works and Spatial Planning Office.*

**Key words:** Motivation; work discipline; employee performance

## PENDAHULUAN

Dalam melakukan kegiatan sehari-hari pastinya kita tidak bisa di lepaskan dengan yang namanya organisasi. Organisasi merupakan wadah atau sarana sekumpulan individu ataupun kelompok yang bekerja secara bersama-sama secara terukur serta memiliki sistem yang terstruktur, dapat dikendalikan secara rasional untuk menggapai tujuan yang di tetapkan bersama. Untuk menggapai tujuan semaksimal mungkin pastinya membutuhkan perencanaan yang matang, pengkoordinasian yang baik serta pelaksanaan aktivitas dalam organisasi tersebut. Maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai.

Manusia itu di ibaratkan pondasi bagi organisasi, tanpa kekuatan manusia organisasi tidak akan bisa beroperasi, karena manusia dalam suatu instansi itu berfungsi sebagai perencana, pemikir, pengatur serta penggerak yang berarti berhasil atau tidak berhasilnya sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh orang yang ada dan melakukan aktivitasnya dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bekerja pada instansi pemerintahan itu di sebut sebagai pegawai, hal tersebut diperjelas melalui “Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 1, menyebutkan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.”

Dalam rangka pembangunan kinerja instansi pemerintahan tentunya harus dimulai dengan membangun kinerja pegawainya, sebab jika pegawai berkinerja baik tentunya organisasi juga mendapatkan dampak terhadap pencapaian tujuan yang baik pula. Olehnya itu untuk dapat mengetahui tingkatan kinerja seseorang maupun organisasi haruslah dilakukan secara rutin dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja pegawai saat ini berorientasi pada pencapaian sasaran kerja, hal ini merupakan perwujudan grand design reformasi birokrasi yang disusun berdasarkan rencana strategis nasional jangka panjang berasaskan prinsip good govenance, dengan harapan terciptanya penata kelolaan pemerintahan yang efektif, efisien serta pelayanan publik yang dilakukan lebih cepat, tepat serta memenuhi harapan stakeholders. Sedarmayanti, (2017:345) menyatakan arah kebijakan diterapkannya reformasi birokrasi dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik itu pertama untuk menuntaskan penanggulangan penyalahgunaan kewenangan dalam bentuk praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Kedua meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Ketiga untuk meningkatkan kinerja aparatur negara.

Salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai adalah dengan cara memberikan perlakuan yang tepat kepada pegawai melalui motivasi. Dengan memberikan perhatian kepada pegawai tentu secara emosional menimbulkan perasaan senang, rasa memiliki di tempat kerja, kejelasan dalam bekerja, dan manfaat akan pekerjaan yang ia lakukan serta menciptakan semangat dan kegairahan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan institusi dengan memberi dorongan positif kepada pegawai yang dinamakan motivasi. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Ketika seseorang diberikan support baik itu secara materil maupun non materi, tentunya akan meningkatkan semangat dan semakin bergairah untuk bekerja yang pada akhirnya melahirkan kinerja tinggi untuk mencapai hasil kerja berkualitas.

Salah satu strategi instansi dalam dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan membuat regulasi berupa aturan yang bertujuan untuk mengatur serta menanamkan sikap serta perilaku positif kedalam jiwa pegawai melalui kedisiplinan. kedisiplinan merupakan kesadaran serta kesediaan yang timbul dari dalam jiwa pegawai untuk mematuhi segala sesuatu yang berbentuk aturan dalam instansi serta norma sosial yang telah ditetapkan dan diberlakukan. Artinya disini kedisiplinan akan tercipta ketika seseorang memiliki kesadaran akan tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai hal tersebut, Pemerintah menuangkan aturan melalui "Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil" hal tersebut merupakan upaya Pemerintah menghadirkan pemerintahan yang berkinerja baik untuk mencapai tujuan bersama.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut terry dalam Setiana, (2019:10), “manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.”

Selanjutnya Hasibuan, (2020:10) menyatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Sedangkan menurut Wibowo, (2022:2), menyimpulkan pendapatnya bahwa “manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah kebijakan dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia secara strategis dan terintegrasi yang dirancang untuk memaksimalkan hubungan antara sumber daya manusia dan organisasinya”

### **Motivasi**

Setiap sumber daya manusia dalam bekerja tentunya memiliki sikap dan karakteristik yang berbeda-beda serta terkadang mengalami kebosanan dan kelelahan dalam bekerja, hal ini tentunya akan mengganggu prestasi kerjanya. Oleh sebabnya sangat diperlukan dukungan dari pihak manajemen untuk memberi dorongan pegawai dalam bentuk motivasi. Ketika seseorang diberi motivasi dalam bekerja tentunya keadaan fisiologisnya terangsang untuk berbuat lebih baik untuk keberhasilan organisasi. Menurut Stanford yang dikutip Taryaman, (2016:69), menyatakan “motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu”.

Sementara itu Priansa (2017:200) mengutarakan bahwa “motivasi merupakan suatu istilah yang awalnya berasal dari kata latin *movere* yang memiliki arti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan”.

Lebih lanjut pandangan Sutrisno, (2020:109), mendefinisikan “motivasi kerja sebagai suatu faktor yang dapat membangkitkan semangat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keinginan dan kebutuhannya.”

### **Disiplin Kerja**

Disiplin seringkali menjadi topik perbincangan dikalangan masyarakat, setiap ada sesuatu pastinya dikaitkan dengan kedisiplinan. Disiplin merupakan keadaan yang mengatur seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya, dengan memperhatikan prosedur, aturan, hirarki serta tanggung jawab. Beberapa pakar mengemukakan pendapat masing-masing mengenai disiplin kerja.

Menurut Fahmi (2016:65), “Kedisiplinan adalah komitmen dari perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang diberlakukan serta berkaitan dengan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun yang tidak tertulis dan bersedia menerima sanksi jika melanggar hal tersebut”

Sementara itu, menurut Bintoro & Daryanto (2017:95), menyatakan “Disiplin Kerja merupakan suatu prosedur perkembangan menuju hal yang positif berlandaskan kesadaran, kesediaan serta kerelaan pegawai menaati peraturan, prosedur dan norma-norma sosial yang berlaku pada suatu instansi, disiplin kerja itu ditujukan tindakan bukan orangnya”.

Selanjutnya, Zainal, dkk (2018:599), disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan institusi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

### **Kinerja Pegawai**

Setiap organisasi terbentuk pastinya memiliki tujuan akhir yang mau dicapai adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja ini yang nantinya akan membentuk kinerja pegawai dan berakhir pada kinerja organisasi. Kinerja ini bukan karakteristik individu seperti kemampuan atau bakat, tetapi merupakan perwujudannya dari hal tersebut. Kinerja itu merupakan perwujudan dalam bentuk karya yang nyata. Jadi secara umum kinerja itu adalah hasil kerja pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi, maka dari itu pegawai yang bergerak sebagai sentral utama untuk memperoleh kinerja yang baik.

Menurut Taryaman, (2016:130), “kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Selanjutnya Sumardjo & Priansa, (2018:194), berpendapat bahwa “kinerja pegawai merupakan perwujudan atas pekerjaan yang dihasilkan atau diemban pegawai, hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik”. Pandangan mengenai kinerja pegawai juga dikemukakan Ferils & Suharlina, (2022:266), yang mendefinisikan “kinerja pegawai sebagai pencapaian hasil pekerjaan pegawai tergambar dari mutu dan jumlah hasil kerja yang searah dengan harapan instansi dilakukan dengan penuh komitmen sesuai dengan tugas yang diamanahkan kepadanya dengan memperhatikan durasi waktu tertentu, sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai”.

## METODE

### Jenis dan Sumber Data

Ditinjau dari sifatnya data itu dikategorikan menjadi dua yakni data kualitatif dan data kuantitatif :

Menurut Sinambela, L. P., & Sinambela, S (2021:20), "Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar".

Menurut Sinambela, L. P., & Sinambela, S (2021:20), "Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan".

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data yang bersumber dari hasil statistik. Sedangkan data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, dokumen, dan gambaran umum objek penelitian.

Berdasarkan sumbernya, data dapat diklasterkan menjadi dua kategori yakni primer dan sekunder:

Menurut Sinambela, L.P., & Sinambela, S (2021:187), data primer adalah "data original yang didapatkan secara individual oleh peneliti dengan menyusun instrumen, dan mengolah hasilnya sendiri untuk menjawab permasalahan penelitian yang diajukannya"

Menurut Sinambela, L.P., & Sinambela, S (2021:185) data sekunder adalah "data yang telah diperoleh dari pihak lain, diolah, dan dipublikasikan untuk kepentingan tertentu"

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa data primer merupakan data yang diolah oleh peneliti itu sendiri. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak atau sumber lain.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sudaryono, (2021:190), populasi merupakan "wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya". Penelitian ini menggunakan populasi terbatas, yaitu populasi yang jelas batas-batasnya secara kuantitatif, maka yang dijadikan populasi pada riset ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju dengan jumlah 72 orang.

Menurut Sudaryono, (2021:190), sampel adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang peneliti anggap betul-betul mewakili". Teknik penentuan sampel yang digunakan riset ini adalah convenience sampling atau "penarikan sampel berdasarkan kemudahan, Sudaryono (2021:182)". Kegunaannya adalah untuk mendapatkan informasi dengan cepat, murah, dan memudahkan peneliti memperoleh tanggapan dari responden. olehnya itu dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 72 orang pegawai sebagai responden.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena metode ini merupakan strategi atau cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Peneliti mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan kegiatan penelitian ini dengan cara:

Pengamatan (Observasi), "observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang sedang berlangsung" Sudaryono, (2021:226). Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini dengan mengamati serta mencatat perilaku, kebiasaan dan tingkahlaku pegawai yang beraktivitas, serta mengamati objek, atribut atau peralatan yang digunakan pegawai dalam bekerja;

Wawancara (Interview), merupakan "suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya" Sudaryono, (2021:222). Tujuannya wawancara adalah untuk mendapatkan informasi awal terkait isu atau permasalahan yang ada pada objek, agar peneliti dapat menentukan secara pasti permasalahan atau variabel apa yang harus diteliti;

Kuesioner, menurut Sugiyono, (2021:199) "merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab". Pengukuran variabel dalam kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert, "skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok terkait fenomena dalam penelitian" Sudaryono, (2021:200).

SS	bermakna Sangat Setuju diberi skor	5
S	bermakna Setuju diberi skor	4
KS	bermakna Kurang Setuju diberi skor	3

TS	bermakna Tidak Setuju diberi skor	2
STS	bermakna Sangat Tidak Setuju diberi skor	1

### **Teknik Pengolahan Dan Analisis Data**

Menganalisis data adalah upaya atau strategi untuk mengelola informasi yang diperoleh dari pelaksanaan riset yang dilakukan agar menjadi data yang bermakna, sehingga sifat informasi itu menjadi dapat dipahami dan digunakan untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang muncul, termasuk dalam kegiatan penelitian yang dilakukan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif, dengan tujuan agar mampu melihat hubungan antara variabel penelitian dengan variabel dependen dan variabel independen. Untuk mempermudah peneliti mengelola dan menganalisis data digunakan bantuan software microsoft excel untuk membantu tabulasi data, dan software IBM SPSS untuk pengolahan datanya.

### **Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian**

Menguji kualitas data penelitian sebuah persepsi awal peneliti sangat tergantung dari mutu pernyataan angket yang digunakan dalam menghimpun data. Pada riset ini untuk menguji mutu data dipergunakan dua bagian yakni.

### **Pengujian Validitas Instrumen**

Menurut Sudaryono, (2021:331), “Uji validitas atau kesahihan digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya”. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan hasil r tabel, tingkat signifikan yang dipakai penelitian ini 0,05. r hitung dilihat dari output pearson correlation dari SPSS, sedangkan r tabel dilihat dari tabel distribusi r, namun yang harus diketahui terlebih dahulu adalah Degree Of Freedom lalu dikombinasikan dengan tingkat signifikansi penelitian yang digunakan. Formulasi degree of freedom :  $df = N - 2$

Dimana:

- N = Jumlah sampel
- 2 = Jumlah variabel bebas

Parameter penentuan keputusan pada pengujian validitas:

Ketika angka r hitung > r tabel butir instrumen penelitian valid

Ketika angka r hitung < r tabel butir instrumen penelitian tidak valid

### **Pengujian Reliabilitas**

Menurut Sudaryono, (2021:336), “pengujian reliabilitas berarti sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya”. Artinya suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dilakukan beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah dengan kata lain kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Parameter penentuan keputusan pada pengujian reliabilitas:

Ketika angka cronbach's alpha > 0,60 dikatakan reliabel

Ketika angka cronbach's alpha < 0,60 dikatakan tidak reliabel

### **Pengujian Analisis Data**

Dalam penelitian ini uji analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Menurut Ghazali (2018:46), “model regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen”. Pada regresi berganda variabel independen yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen, yang jumlahnya lebih dari satu.

Persamaan regresi berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket :

- Y = Kinerja Pegawai
- $\alpha$  = Constant (keadaan saat belum dipengaruhi variabel lain)
- b = Garis Coefficients Regresi (Arah Pengaruh)
- X1 = Motivasi
- X2 = Disiplin Kerja

e = Error (Variabel yang tidak dimasukkan dalam model)

### **Pengujian Hipotesis Penelitian**

#### **Uji Parsial (Uji statistik t)**

Ghozali, (2018:98), berpandangan “pengujian statistik t dilakukan untuk menyaksikan kemampuan semua variabel bebas secara mandiri (parsial) dalam mendeskripsikan perilaku variabel terikat”. Menguji secara individu digunakan dengan strategi membandingkan angka thitung dan ttabel. Untuk melihat angka thitung cara digunakan memperhatikan hasil analisis regresi koefisien, sementara itu melihat nilai ttabel, cara yang digunakan adalah penentuan derajat bebas atau degree of freedom, memakai besaran kekeliruan senilai 5% atau 0,05. Selanjutnya itu mencarinya di tabel distribusi t.

Formulasi t tabel =  $a/2 ; N - K - 1$

Deskripsi:

a = Tingkat kepercayaan

N = Sampel

K = Total variabel bebas

Parameter penentuan keputusan pengaruh uji parsial:

Ketika angka t hitung > t tabel = berpengaruh parsial; dan

Ketika angka t hitung < t tabel = tidak berpengaruh parsial.

Parameter penentuan keputusan signifikansi:

Ketika angka signifikansi < 0,05 = signifikan; dan

Ketika angka signifikansi > 0,05 = tidak signifikan.

#### **Uji Simultan (Uji Statistik F)**

Menurut Ghozali (2018:98), “Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat”. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Untuk mengetahui nilai Fhitung dengan melihat hasil analisis regresi analysis of variance (ANOVA) pada output SPSS. sedangkan untuk mengetahui nilai Ftabel, terlebih dahulu menentukan derajat kebebasan DF1 (penyebut) dan DF2 (pembilang) lalu menentukan taraf signifikansinya, setelah itu melihat tabel distribusi F.

Formulasi F tabel:

DF1 =  $K - 1$

DF2 =  $N - K$

Deskripsi:

N = Total sampel

K = Total variabel

Parameter penentuan keputusan tingkat pengaruh simultan:

Ketika angka F hitung > F table = berpengaruh simultan;

Ketika angka F hitung < F tabel = tidak berpengaruh simultan.

Parameter penentuan keputusan signifikansi:

Ketika angka signifikansi < 0,05 = signifikan;

Ketika angka signifikansi > 0,05 = tidak signifikan.

#### **Analisis Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

Menurut Ghozali (2018:98), “Koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya sumbangsi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu, nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1 (satu)”. Ketika nilai koefisien determinasi mendekati 0 (nol) maka sumbangsinya kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas atau lemah, namun ketika nilai koefisien determinasi mendekati 1 (satu) sumbangsinya dianggap besar dalam artian variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan atau hubungan kedua variabel semakin kuat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Ghozali (2018:51), mengemukakan bahwa “pengujian validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya setiap butir pernyataan yang dibuat pada kuesioner”. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel.

Untuk mengetahui nilai rhitung dengan cara melihat output SPSS pada kolom Pearson Correlation. Sedangkan untuk mengetahui nilai rtabel dengan langkah, yang pertama menentukan signifikansi penelitian, lalu mencari degree of freedom, setelah itu lihat tabel distribusi product moment.

$$\begin{aligned} df &= N - 2 \\ &= 72 - 2 \\ &= 70 \end{aligned}$$

Nilai Product Moment (rtabel) tingkat signifikansi 0,05 = 0,232.

Parameter penentuan keputusan:

Ketika angka rhitung > rtabel butir instrumen penelitian valid;

Ketika angka rhitung < rtabel butir instrumen penelitian tidak valid.

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	rhitung	rtabel	Keputusan
Motivasi	Pernyataan X1.1	0,425	0,232	Valid
	Pernyataan X1.2	0,478	0,232	Valid
	Pernyataan X1.3	0,560	0,232	Valid
	Pernyataan X1.4	0,639	0,232	Valid
	Pernyataan X1.5	0,542	0,232	Valid
	Pernyataan X1.6	0,557	0,232	Valid
	Pernyataan X1.7	0,548	0,232	Valid
	Pernyataan X1.8	0,344	0,232	Valid
	Pernyataan X1.9	0,417	0,232	Valid
	Pernyataan X1.10	0,679	0,232	Valid
Disiplin Kerja	Pernyataan X2.1	0,696	0,232	Valid
	Pernyataan X2.2	0,576	0,232	Valid
	Pernyataan X2.3	0,465	0,232	Valid
	Pernyataan X2.4	0,703	0,232	Valid
	Pernyataan X2.5	0,582	0,232	Valid
	Pernyataan X2.6	0,466	0,232	Valid
	Pernyataan X2.7	0,676	0,232	Valid
	Pernyataan X2.8	0,674	0,232	Valid
	Pernyataan X2.9	0,386	0,232	Valid
Kinerja Pegawai	Pernyataan Y1	0,636	0,232	Valid
	Pernyataan Y1	0,708	0,232	Valid
	Pernyataan Y2	0,641	0,232	Valid
	Pernyataan Y3	0,668	0,232	Valid
	Pernyataan Y4	0,679	0,232	Valid
	Pernyataan Y5	0,696	0,232	Valid
	Pernyataan Y6	0,626	0,232	Valid
	Pernyataan Y7	0,715	0,232	Valid
	Pernyataan Y8	0,360	0,232	Valid
	Pernyataan Y9	0,497	0,232	Valid
Pernyataan Y10	0,636	0,232	Valid	

Hasil pengujian validitas tabel 1, menunjukkan bahwa tiap butir instrumen yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai rhitung lebih besar daripada rtabel (0,232), hal tersebut bermakna seluruh butir instrumen yang diajukan dalam variabel penelitian ini dikatakan valid serta memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian reliabilitas.

### Hasil Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45), mengemukakan “pengujian reliabilitas adalah alat ukur kuesioner yang tertuang dalam indikator tiap variabel, suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

tanggapan responden terhadap pernyataan yang ditawarkan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan Nilai Cronbach’s Alpha dengan Nilai Cronbach’s Alpha Standard (0,60).

Parameter penentuan keputusan:

Ketika angka Cronbach’s Alpha > 0,60 dianggap reliabel;

Ketika angka Cronbach’s Alpha < 0,60 dianggap tidak reliabel.

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Cronbach’s Alpha Standard	Keputusan
Motivasi Kerja	0,681	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,735	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,811	0,60	Reliabel

Hasil pengujian tabel 2 terkait hasil pengujian reliabilitas, disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai cronbach’s alpha lebih besar dibandingkan nilai cronbach’s alpha standar (0,60), sehingga dikatakan bahwa semua pernyataan dalam variabel yang diajukan dianggap reliabel atau terbilang handal dan konsisten, artinya memenuhi syarat untuk dilakukan analisis data.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018:46), mengemukakan model regresi linear berganda digunakan “untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, pada regresi berganda variabel bebas yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yang jumlahnya lebih dari satu”. Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki dua variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja), sementara itu variabel terikat (kinerja pegawai).

Formulasi Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 3.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,742	4,510		1,717	0,091
	Motivasi	0,409	0,110	0,357	3,730	0,000
	Disiplin Kerja	0,513	0,104	0,470	4,912	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 3, menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil:

$$Y = 7,742 + 0,409(X_1) + 0,513(X_2) + e$$

Berikut Interpretasinya:

Nilai konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum mendapat pengaruh dari variabel motivasi dan disiplin kerja sebesar 7,742. Artinya nilai kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju jika belum mengalami perubahan atau saat keadaan konstan sebesar 7,742;

Nilai koefisien regresi motivasi menunjukkan arah positif dengan nilai 0,409. Artinya bahwa ketika motivasi menginterpersi variabel kinerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat, atau setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju sebesar 0,409 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan; dan

Nilai koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan arah positif dengan nilai 0,513. Artinya bahwa ketika disiplin kerja menginterpersi variabel kinerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat, atau setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju sebesar 0,513 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.

### Pengujian Hipotesis Penelitian

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Ghozali, (2018:98), mengemukakan “pengujian parsial digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam mendeskripsikan perilaku variabel terikat secara individu”. Pengujian secara parsial atau uji statistik t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Ketika angka t hitung > t tabel dianggap berpengaruh parsial;

Ketika angka t hitung < t tabel dianggap tidak berpengaruh parsial.

Penentuan keputusan signifikan:

Ketika signifikansi < 0,05 dianggap Signifikan;

Ketika signifikansi > 0,05 dianggap Tidak Signifikan

Untuk mengetahui nilai t hitung dengan cara melihat output SPSS table coefficients kolom t. sedangkan untuk mengetahui nilai t tabel caranya terlebih dahulu menentukan probabilitas/signifikansi penelitian, lalu menentukan degree of freedom, setelah itu lihat tabel distribusi t student uji satu pihak (one tailed test).

Formulasi rumus t tabel =

$a/2$  ;  $N - K - 1$

$0,05/2$  ;  $72 - 2 - 1$

$0,025$  ;  $69$

Nilai t tabel = 1,995

**Tabel 4.**  
Hasil pengujian hipotesis penelitian pertama

Coefficientsa				
Model	t hitung	t tabel	b1X1	Sig.
Motivasi	3,730	1,995	0,409	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Tabel 4 hasil pengujian hipotesis penelitian pertama pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan perolehan nilai t hitung 3,730 > nilai t tabel 1,995 selanjutnya nilai coefficients regresi yang diperoleh arahnya positif sebesar 0,409 sedangkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju”. Hasil pengujian ini menjawab dan membuktikan asumsi awal peneliti bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

**Tabel 5.**  
Hasil pengujian hipotesis penelitian kedua

Coefficientsa				
Model	t hitung	t tabel	b2X2	Sig.
Disiplin Kerja	4,912	1,995	0,513	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Tabel 5 hasil pengujian hipotesis penelitian kedua pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan perolehan nilai t hitung 4,912 > nilai t tabel 1,995 selanjutnya nilai coefficients regresi yang diperoleh arahnya positif sebesar 0,513 sedangkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju”. Hasil pengujian ini menjawab dan membuktikan asumsi awal peneliti bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

### Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Ghozali (2018:98), mengemukakan “pengujian serempak dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan pengaruh secara bersama-sama semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model terhadap variabel terikat”. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

Penentuan keputusan pengaruh secara simultan:

Ketika angka F hitung > F tabel dianggap berpengaruh;

Ketika angka F hitung < F tabel dianggap tidak berpengaruh.

Penentuan keputusan signifikan:

Ketika signifikansi < 0,05 dianggap Signifikan;

Ketika signifikansi > 0,05 dianggap Tidak Signifikan.

Untuk mengetahui nilai F hitung melihat output SPSS Tabel ANOVA pada kolom F, sedangkan nilai signifikansi dilihat pada kolom sig. Selanjutnya untuk mengetahui nilai F tabel terlebih dahulu menentukan signifikansi penelitian yang di gunakan, lalu menentukan DF1 (numerator atau penyebut) dan DF2 (denominator atau pembilang) setelah itu melihat titik tabel distribusi F tabel. Signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05.

Nilai F tabel =

$$DF1 = K - 1$$

$$DF2 = N - K$$

$$= 3 - 1$$

$$= 72 - 3$$

$$= 2$$

$$= 69$$

Diperoleh F tabel = 3,130

**Tabel 6.**  
Hasil pengujian hipotesis penelitian ketiga

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558,325	2	279,162	34,541	0,000b
	Residual	557,662	69	8,082		
	Total	1115,986	71			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Tabel 6, hasil pengujian hipotesis penelitian ketiga, pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja secara serempak, menunjukkan perolehan nilai F hitung 34,541 > F tabel 3,130, selanjutnya nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju”. Hasil pengujian ini menjawab dan membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

#### Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Ghozali (2018:98), mengemukakan “uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat”. Dalam penelitian ini pengujian koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk memprediksi kontribusi antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara serempak. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dengan cara melihat nilai output SPSS tabel model summary kolom R Square.

Parameter penentuan keputusan:

Ketika R Square mendekati 1 dianggap kontribusinya kuat;

Ketika R Square mendekati 0 dianggap kontribusinya lemah.

**Tabel 7.**  
Hasil pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,707a	0,500	0,486	2,84289
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi				

Tabel 7, hasil pengujian koefisien determinasi, menunjukkan perolehan nilai R Square 0,500 (50%) titiknya berada pada pertengahan antara angka 1 dengan angka 0, maknanya kontribusi secara serempak antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju tergolong sedang. Sedangkan sisanya 1- 0,500 = 0,500 (50%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju**

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji statistik secara parsial, motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,730 lebih besar jika dibandingkan nilai t tabel 1,995 yang memiliki makna terdapat pengaruh parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai, selanjutnya nilai coefficients regresi yang diperoleh sebesar 0,409 yang berarti arah pengaruhnya positif, sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil daripada 0,05 yang memiliki arti signifikan. Hasil analisis data tersebut memperkuat dan membuktikan asumsi awal peneliti bahwa “motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju”.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju**

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji statistik secara parsial, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,912 lebih besar jika dibandingkan nilai t tabel 1,995 yang memiliki makna terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, selanjutnya nilai coefficients regresi yang diperoleh sebesar 0,513 yang memiliki arti arah pengaruhnya positif, sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil daripada 0,05 yang memiliki arti signifikan. Hasil analisis data tersebut memperkuat dan membuktikan asumsi awal peneliti bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju”.

### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju**

Hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui pengujian statistik secara simultan dengan hasil analisis mendapatkan nilai F hitung 34,541 lebih besar daripada nilai F tabel 3,130 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

## **SIMPULAN**

Merujuk pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan penelitian ini didasarkan atas hasil analisis data yang dikaitkan dengan perumusan permasalahan yang dibahas sebelumnya, olehnya itu peneliti memberi kesimpulan:

Terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju;

Terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju; dan

Terbukti bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bintoro., & D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Ferils, M., & Suharlina. (2022). Determinan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *ASSETS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 12(2), 262–280.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haruna, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 63–89.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.

- Jan, R. H., & Hasan, F (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Indonesia Timur. *Gorontalo Management Research*, 3(1), 176.
- Moekijat. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.
- Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Nomor 24 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Mamuju dan Penataan Ruang Kabupaten Mamuju.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sudaryono. (2021). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method (Edisi Ke-2)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci (Cetakan Ke)*. CV. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DEEPUBLISH.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Mileneal di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.