

## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo)

Khoirul Insan<sup>1</sup>, Tarjo<sup>2\*</sup>Hasdani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Institut Administrasi dan Kesehatan Setih Setio Muara Bungo  
[tarjuly4@gmail.com](mailto:tarjuly4@gmail.com)

Alamat: Pasir Putih, Kec. Rimbo Tengah, Kabupaten Bungo, Jambi 37211

**Abstract:** Human resources are the main driver in an organization, the progress and decline of an organization is determined by the existence of its human resources. So that human resources or employees in an organization become an important concern in achieving organizational success. The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and discipline on the performance of Bungo Regency Housing and Settlement Area Service employees. This research uses a quantitative approach with an associative type of research. The population of this study were all employees of the Bungo Regency Housing and Settlement Area Service using a sampling technique with a total sampling of 37 employees. Questionnaire data collection and data analysis used multiple linear regression analysis using the SPSS Statistics version 23 application. The research results show that the motivation variable partially has a significant effect on employee performance, with a significant level of  $0.017 \leq 0.05$  or  $t_{count} \geq t_{table} 2.030$ . The work discipline variable partially has a significant effect on employee performance, with a significant level of  $0.001 \leq 0,05$  or  $t_{count} \geq t_{table} 2,030$ . The variables of motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance, with a significance level of  $0.000 \leq 0.05$  or  $f_{count} \geq f_{table} 4.130$ .

**Keywords:** Motivation, Motivation, Employee Performance

**Abstrak:** Sumber daya manusia sebagai penggerak utama pada organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengantotal sampling sebanyak 37 pegawai. Pengumpulan data kuesioner dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS Statistik versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat signifikan sebesar  $0,017 \leq 0,05$  atau  $t_{hitung} \geq t_{tabel} 2,030$ . Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 \leq 0,05$  atau  $t_{hitung} \geq t_{tabel} 2,030$ . Variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  atau  $f_{hitung} \geq f_{tabel} 4,130$ .

**Kata Kunci:** Motivasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah (Kristianti et al., 2021).

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal di mana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Wexley dan Yukl mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja (Kristianti et al., 2021).

Menurut Armstrong motivasi adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu (Priansa, 2018). Penelitian Ariyanti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka hasil kerjanya juga tinggi (Ariyanti et al., 2021). Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Mayroza Wiska menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan giat bekerja dalam menjalankan tugasnya (Wiska, 2022).

Sementara itu disiplin kerja menurut Hasibuan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan atau instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Khaeruman et al., 2021). Penelitian yang dilakukan Kristianti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan (Kristianti et al., 2021). Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nur'aeni menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka hasil kerjanya juga tinggi (Nuraeni & Mahardika, 2020).

Beberapa penyebab dari belum maksimalnya kinerja pegawai terkait dengan motivasi yaitu kurangnya semangat kerja pegawai, masih ada pegawai yang belum punya inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaannya serta masih kurangnya rasa tanggung jawab

terhadap pekerjaannya. Tingkat kehadiran pegawai merupakan salah satu indikator pencapaian tujuan dalam suatu organisasi pemerintahan.

## **LANDASAN TEORI**

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan dan pengendalian pengiriman, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi dan pembagian kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tanggung jawab penting yang menjadikan kegiatan ini sangat penting dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki enam fungsi fungsional sebagai berikut (Mangkunegara, 2017):

1. Penciptaan pekerjaan terdiri dari:
  - a. Perencanaan personalia.
  - b. Analisis jabatan.
  - c. Pemutusan hubungan kerja.
  - d. Penempatan kerja.
  - e. Orientasi kerja.
2. Pengembangan karyawan mencakupi:
  - a. Pendidikan dan pelatihan.
  - b. Pengembangan.
  - c. Penilaian prestasi kerja.
3. Pemberian balas jasa terdiri dari:
  - a. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji dan insentif.
  - b. Kompensasi tidak langsung yang terdiri tunjangan dan jasa.
4. Integrasi yang meliputi:
  - a. Kebutuhan staf.
  - b. Motivasi pegawai.
  - c. Kepuasan pegawai.
  - d. Disiplin pegawai.
  - e. Partisipasi pegawai.
5. Pemeliharaan tenaga kerja meliputi:
  - a. Komunikasi kerja.
  - b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
  - c. Penanganan perselisihan perburuhan.
  - d. Konseling karier.

6. Pemisahan tenaga kerja, termasuk pemutusan hubungan kerja pegawai.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya kepada sebuah perusahaan atau instansi tempat dia bekerja pada suatu waktu. Kinerja yang baik tentunya akan dapat dan bisa menunjang pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan yang sebelumnya telah disepakati dan ditentukan melalui keputusan bersama pada suatu kesatuan arah yang jelas dan terorganisir (Mangkunegara, 2017).

Menurut Siagian menjelaskan bahwa kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, alur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Indrasari, 2017).

Hasibuan menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan di mana seorang bekerja (Indrasari, 2017).

### **Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Kinerja yang dicapai oleh individu pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu tersebut yang apabila dirinci merupakan faktor-faktor yang sangat kompleks. Mar'at menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah: faktor individu dan faktor situasi kerja. Faktor individu misalnya perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan dan yang lainnya. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Perbedaan-perbedaan dalam faktor individu ini dapat dikatakan adanya perbedaan karakteristik individu (Indrasari, 2017).

Menurut Siagian, kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya. Kinerja karyawan berbeda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor yang menyebabkan

perbedaan tersebut adalah karena adanya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor-faktor individual lainnya (Indrasari, 2017).

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang, ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan karyawan, serta sistem kerja yang mendukung, tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi, dan di sinilah letak peranan seorang pemimpin untuk dapat lebih teliti dalam melihat kebutuhan karyawan yang akan menunjang peningkatan kinerja karyawan (Indrasari, 2017).

### **Indikator Kinerja**

Terdapat empat indikator kinerja yaitu (Mangkunegara, 2017):

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau organisasi.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan, atau daya penggerak yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*Movere*" dalam bahasa Inggris sering di hubungkan dengan "*Motivation*" yang berarti pemberian motif, pemunculan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Armstrong menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan

kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu (Priansa, 2018).

### **Faktor yang mempengaruhi motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu (Sutrisno, 2017):

a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu adalah arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan dalam memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerja.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak perlu sering kali pindah.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan di percaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang benar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

### **Indikator Motivasi**

Menurut Syahyuti indikator motivasi antara lain (Rusmawan & Sukmana, 2019):

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu hal yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan (Khaeruman et al., 2021).

Menurut Hasibuan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan atau instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Sastrodiwiryono disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Khaeruman et al., 2021).

Menurut Edi Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah (Khaeruman et al., 2021):

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai atau karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.  
Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai atau karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.
- c. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Jika ada karyawan melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

- e. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai atau karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai atau karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan indikator disiplin kerja antara lain (Khaeruman et al., 2021):

- a. 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.

- b. Mematuhi aturan instansi

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

- c. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan instansi diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh pegawai untuk mengejar target yang diberikan unit kerja kepadanya dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.

- d. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai waktu yang ditetapkan.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian

Penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif ialah penelitian yang bertujuan melihat adakah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan pendekatan kuantitatif ialah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel, pengumpulan data yang menyajikan angka-angka dan menggunakan uji statistik (Sugiyono, 2019).

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu 1 orang kepala dinas dan 37 orang pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo.

Sampel ialah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2021). Sehubungan populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 37 orang pegawai maka sampel penelitian menggunakan teknik total *sampling*, di mana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

#### Teknik Pengumpulan Data

##### 1. Observasi

observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2019). Observasi dilakukan secara langsung pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo. Kegiatan data yang diperoleh dari observasi biasanya berupa data primer dan memerlukan pengolahan yang lebih lanjut.

##### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Setiap jawaban responden atas masing-masing pernyataan akan dinilai menggunakan *Skala likert*

#### Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 23.

**HASIL PENELITIAN**

## Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel penelitian seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 1****Hasil Uji Validitas variabel Motivasi**

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
Motivasi	X1.1	0,437	0,324	Valid
	X1.2	0,389	0,324	Valid
	X1.3	0,437	0,324	Valid
	X1.4	0,389	0,324	Valid
	X1.5	0,437	0,324	Valid
	X1.6	0,432	0,324	Valid
	X1.7	0,437	0,324	Valid
	X1.8	0,389	0,324	Valid

Sumber: Data diolah, 2023.

**Tabel 2****Hasil Uji Validitas variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
Disiplin Kerja	X2.1	0,356	0,324	Valid
	X2.2	0,607	0,324	Valid
	X2.3	0,422	0,324	Valid
	X2.4	0,607	0,324	Valid
	X2.5	0,417	0,324	Valid
	X2.6	0,428	0,324	Valid
	X2.7	0,584	0,324	Valid
	X2.8	0,551	0,324	Valid

Sumber: Data diolah, 2023.

**Tabel 3**

**Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
Kinerja Pegawai	Y.1	0,750	0,324	Valid
	Y.2	0,659	0,324	Valid
	Y.3	0,743	0,324	Valid
	Y.4	0,803	0,324	Valid
	Y.5	0,734	0,324	Valid
	Y.6	0,339	0,324	Valid
	Y.7	0,729	0,324	Valid
	Y.8	0,566	0,324	Valid

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka seluruh variabel penelitian ini adalah valid.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas seperti pada tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 4**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Ket
Motivasi (X1)	0,860	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,888	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,822	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel motivasi, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai nilai alpha cronbach  $> 0,6$  maka seluruh variabel penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dengan uji kolmogorov smirnov seperti tabel 5 dibawah ini

**Tabel 5**  
**Uji Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78306473
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.085
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov seperti pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig .099 > 0.05 maka normalitas data terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 6**  
**Hasil uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.900	5.332			
Motivasi	.444	.176	.338	.776	1.289
Disiplin_Kerja	.529	.141	.502	.776	1.289

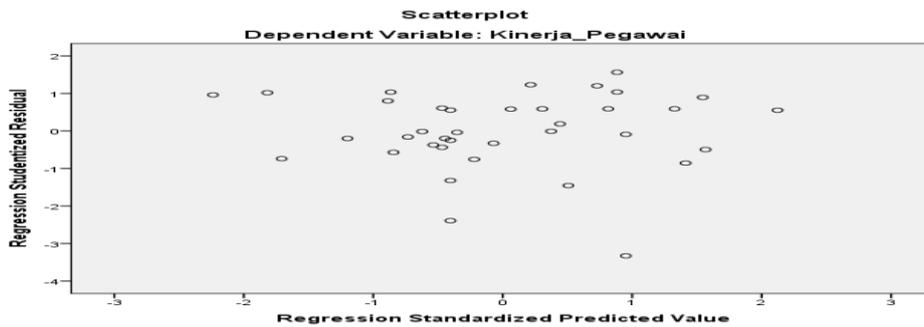
a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan tabel 6 di atas masing-masing variabel nilai tolerance 0.776 > 0.1 dan nilai VIF 1.289 < 0.10 dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas disajikan seperti gambar 2 dibawah ini:

Gambar 2



Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji pada gambar 2 bahwa titik-titik menyebar keseluruh area dan tidak membentuk pola tertentu oleh karena itu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi berganda

Hasil uji t (secara parsial) seperti pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7

Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.900	5.332		-.169	.867
Motivasi	.444	.176	.338	2.522	.017
Disiplin_Kerja	.529	.141	.502	3.749	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (thitung > ttabel) 2.522 > dan singifikansi 0.017 < 0.05 dapat disimpulkan berpengaruh signifikan. Sedangkan variabel disiplin kerja (thitung > ttabel) 3.749 > 2.030 dan singifikansi 0.001 < 0.05 dapat disimpulkan berpengaruh signifikan.

**Tabel 8**  
**Hasil uji F ( simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	573.972	2	286.986	18.939	.000 <sup>b</sup>
Residual	515.217	34	15.153		
Total	1089.189	36			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 8 hasil uji f (secara simultan) variabel motivasi dan disiplin kerja nilai ( $f_{hitung} > f_{tabel}$ )  $18.939 > 4.130$  dan signifikansi  $0.000 < 0.05$  dapat disimpulkan berpengaruh signifikan

**Tabel 9**  
**Hasil uji koefisien determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.527	.499	3.893

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 9 nilai Rsquare sebesar  $0.527 \times 100\% = 52.7\%$  artinya kontribusi variabel motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 52.7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### H1 Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,522) \geq t_{tabel} (2,030)$  signifikansi sebesar  $0,017 \leq 0,05$  artinya variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo sudah baik, artinya berpengaruh kepada kinerja pegawai yang baik pula dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, produktivitas kerja pegawai yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuraeni & Mahardika, 2020), (Kristianti et al., 2021), (Supriyati & Pangaribuan, 2021), (Rovinda & Syarifuddin, 2021), (Ariyanti et al., 2021) dan (Wisika, 2022) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **H2 Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil olah data statistik diperoleh nilai  $t_{hitung} (3,749) \geq t_{tabel} (2,030)$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 \leq 0,05$  artinya variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis 2 bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo sudah baik. Apabila tingkat disiplin kerja pegawai tinggi, maka pegawai akan bekerja lebih baik sehingga produktivitas akan meningkat dan juga meningkatkan efisiensi kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuraeni & Mahardika, 2020), (Kristianti et al., 2021), (Supriyati & Pangaribuan, 2021), (Rovinda & Syarifuddin, 2021), (Ariyanti et al., 2021) dan (Wisika, 2022) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **H3 Terdapat pengaruh motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil uji statistik secara simultan diperoleh nilai  $f_{hitung} (18,939) \geq f_{tabel} (4,130)$  dan nilai sig.  $0,000 \leq 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian membuktikan hipotesis 3 menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai sudah baik dan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan

Permukiman Kabupaten Bungo. Motivasi dan disiplin kerja yang baik dapat menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik pula dan membantu organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuraeni & Mahardika, 2020), (Kristianti et al., 2021), (Supriyati & Pangaribuan, 2021), (Rovinda & Syarifuddin, 2021), (Ariyanti et al., 2021) dan (Wisika, 2022) yang menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian dari 3 (tiga) hipotesis sebagai berikut:

1. Variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel kecil sehingga belum dapat mewakili kinerja pegawai negeri sipil di kabupaten Bungo, untuk peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian*. PT RINEKA CIPTA.
- Ariyanti, E., Sutiman, Amalia, G., & Hoya, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pamulang. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 229. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Bahri, S. (2018). *Metodologi penelitian bisnis* (E. Risanto (ed.)). Andi offset.
- Edalsyah, M. T. F. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Fomenky, N. P. (2015). The Impact of Motivation on Employee Performance. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 10(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. C. U. B. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat*.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwatiningsih, E., Hartatik,

- Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. CV. AA. Rizky.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Maulanda, N. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka*.
- Nuraeni, & Mahardika, V. M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 4(3), 9–18. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i3.3652>
- Peraturan Bupati Bungo. (2016). *Peraturan Bupati Bungo tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Bagan Struktur Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo (Perbup Nomor 35 Tahun 2016)*.
- Peraturan Bupati Bungo. (2017). *Peraturan Bupati Bungo tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Bagan Struktur Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo (Perbup Nomor 38 Tahun 2017)*.
- Peraturan Daerah Kabupaten Bungo. (2016). *Peraturan Daerah Kabupaten Bungo tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah (Perda Nomor 5 Tahun 2016)*.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (A. Garnida (ed.)). alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rovinda, P. S., & Syarifuddin, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 5(1), 56–71. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v5i1.3734>
- Rusmawan, I. K. D., & Sukmana, I. T. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Hard Rock Hotel Bali. *Jurnal Universitas Dyana Pura*, 3(5), 323–328.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Supriyati, S., & Pangaribuan, B. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.474>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. Deepublish.
- Tarjo. (2020). *Analisis data dengan SPSS mudah* (Istiqomatuttaqiyah (ed.)). PT. Nyala Masadepan Indonesia.
- Wiska, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*, 6(2), 184–191.

Yani, S., & Siwi, M. (2020). Analisis Penggunaan Media Sosial Dan Sumber Belajar Digital Dalam Pembelajaran Bagi Siswa Digital Native Di SMAN 2 Painan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13(1), 1–7. <https://doi.org/10.17977/um014v13i12020p001>