Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pu Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas

**Wiwin Apriani1, Herman Paleni2,Agustinus Samosir3**

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

Emaii: [1wiwinapriani2607.com](mailto:1wiwinapriani2607.com), [2hermanpaleni@univbinainsan.ac.id,](mailto:2hermanpaleni@univbinainsan.ac.id,) [3agustinussamosir@univbinainsan.ac.id](mailto:3agustinussamosir@univbinainsan.ac.id)

**Abstrak****−** Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas yaitu sebanyak 80 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda. Dari pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompetensi (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y1), hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukan nilai t hitung = 8,798 lebih besar dari nilai ttabel = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hipotesis kedua yaitu motivasi (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y1), hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung = 12,412 lebih besar dari nilai ttabel = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hipotesis ketiga yaitu kompetensi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y1), hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji F yang menunjukkan nilai F hitung = 90,734 lebih besar dari nilai Ftabel = 3,115 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hipotesis keempat yaitu kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y2), hal ini dibuktikan dari hasil analisis uji t menunjukkan nilai t hitung= 9,711 lebih besar dari nilai ttabel = 1,990 dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0,05. Hipotesis kelima yaitu motivasi (X2) secara kinerja (Y2), hal ini dibuktikan dari hasil analisis uji t menunjukkan nilai t hitung= 11,956 lebih besar dari nilai ttabel = 1,990 dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0,05. Hipotesis keenam yaitu kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y2), hal ini dibuktikan dari hasil analisis uji F menunjukkan nilai F hitung= 102,995 lebih besar dari nilai F tabel 3,115 dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0,05. Hipotesis ketujuh yaitu disiplin kerja (Y1) berpengaruh terhadap kinerja (Y2), hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung = 8,837 lebih besar dari nilai ttabel = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, kinerja, kompetensi dan motivasi

**Abstract****−** *This study aims to empirically examine the effect of competence and motivation on work discipline and employee performance at the Department of Public Works, Cipta Karya, Spatial Planning and Irrigation, Musi Rawas Regency. The population in this study were employees of the Public Works Department of Cipta Karya, Spatial Planning and Irrigation in Musi Rawas Regency. The sample in this study were all employees at the Department of Public Works Cipta Karya, Spatial Planning and Irrigation in Musi Rawas Regency, as many as 80 respondents. The data used is primary data obtained from the results of distributing questionnaires to employees of the Public Works Department of Cipta Karya, Spatial Planning and Irrigation of Musi Rawas Regency. The method used is simple and multiple linear regression analysis. The test shows that the first hypothesis, namely competence (X1) has an effect on work discipline (Y1), this is evidenced by the results of the t-test analysis which shows the t-count = 8.798, which is greater than the t-table = 1.990 with a significant value of 0.000 <0.05. The second hypothesis is that motivation (X2) has an effect on work discipline (Y1), this is evidenced by the results of the t-test analysis which shows the t-count = 12,412 is greater than the t-table = 1.990 with a significant value of 0.000 <0.05. The third hypothesis is that competence (X1) and motivation (X2) affect work discipline (Y1), this is evidenced by the results of the F test analysis which shows the calculated F value = 90,734 is greater than the Ftable = 3,115 with a significant value of 0.000 < 0.05 . The fourth hypothesis is that competence (X1) has an effect on performance (Y2), this is evidenced by the results of the t-test analysis showing the t-count value = 9.711 which is greater than the t-table value = 1.990 with a significant level = 0.000 <0.05. The fifth hypothesis is motivation (X2) in terms of performance (Y2), this is evidenced by the results of the t-test analysis showing the t-value = 11.956, which is greater than the t-table value = 1.990 with a significant level = 0.000 <0.05. The sixth hypothesis is that competence (X1) and motivation (X2) simultaneously affect performance (Y2), this is evidenced by the results of the F test analysis showing that the calculated F value = 102,995 is greater than the F table value of 3.115 with a significant level = 0.000 < 0, 05. The seventh hypothesis is that work discipline (Y1) has an effect on performance (Y2), this is evidenced by the results of the t-test analysis which shows the t-count = 8.837 which is greater than the t-table = 1.990 with a significant value of 0.000 <0.05.*

**Keywords**: *work discipline, performance, competence and motivation*

1. **PENDAHULUAN**

Dalam irangka ipencapaian itujuan ipembangunan iNasional, imaka idiperlukan iadanya iperan SDM iyang iterampil iyang idalam ihal iini iadalah iAparatur iSipil iNegara i(ASN) i isebagai iunsur aparatur inegara, iabdi inegara idan iabdi imasyarakat iyang imemiliki itugas iyaitu ibagaimana melaksanakan ipemerintahan idan ipembangunan isecara idemokratis, itransparansi idan imenujukkan pelayanan imaksimal ikepada imasyarakat, baik yang ada di pemerintah pusat, pemerintah provinsi maupun pemerintah daerah. Seorang pegawai dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi agar dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi maka diperlukan disiplin yang tinggi. Disiplin kerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi yang ada pada suatu institusi/organisasi. Landasan disiplin pegawai adalah kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dapat meningkatkan kinerja (Rivai & Sagala, 2016). Disiplin menjadi faktor penentu dalam mencapai kesuksesan tujuan sebuah organisasi. Adapun tujuan dari penerapan disiplin dalam suatu organisasi adalah agar para pegawai dengan ketulusan menjalankan aturan yang berlaku (Sutrisno, 2015). Untuk menilai baik atau tidaknya disiplin kerja dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai, besarnya rasa tanggung jawab, dan meningkatnya efisiensi dan kinerja para pegawai.

Disiplin ikerja iadalah isuatu ikeadaan itertib idimana iseseorang iatau isekelompok iorang yang tergabung idalam iinstitusi/organisasi iberkehendak imematuhi idan imenjalankan iperaturan-peraturan, ibaik iyang itertulis imaupun itidak itertulis (Sunyoto, 2015). Sedangkan kinerja pegawai adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang atau pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya (Notoatmodjo, 2018)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja pegawai menjadi baik, karena manusia dalam hal ini pegawai mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda dibawa ke dalam organisasi kerja. Pegawai bukan mesin, uang, dan material sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2020). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja pegawai diantaranya kompetensi dan motivasi.

Kompetensi imemberikan idasar iyang idapat idipertanggung ijawabkan idalam imelaksanakan pengelolaan isumber idaya imanusia iyang imampu imembantu idinas imendapatkan, imenempatkan, mempertahankan, idan imengembangkan isumber idaya manusia yang handal bagi dinas di era globalisasi (Sedarmayanti, 2016). Selain iharus imemiliki ipegawai iyang iberkompeten iuntuk menjalankan itugas iyang idibebankan, iada iyang itidak ikalah ipentingnya iyang iharus idimiliki oleh suatu iinstansi iyaitu i ipegawai iyang imau ibekerja igiat idan iberkeinginan iuntuk imencapai ihasil yang imaksimal.

Pada idasarnya imotivasi idapat imemacu ipegawai iuntuk ibekerja ikeras isehingga idapat mencapai itujuan imereka. iHal iini iakan imeningkatkan iproduktivitas ikerja ipegawai isehingga berpengaruh ipada ipencapaian itujuan iorganisasi (Rivai & Sagala, 2016). Dengan iadanya imotivasi yang itinggi iakan imengasilkan ikerja iyang ioptimal itetapi isebaliknya iapabila imotivasi iyang rendah ibiarpun iindividu itersebut iberkompeten itentu itidak iakan imenghasilkan ikerja iyang optimal. iPegawai imemiliki iperbedaan imotivas ipada idirinya idalam ibekerja iada iyang menginginkan isuatu ipenghargaan iyang idiberikan ioleh idinas idimana iia ibekerja idan irasa ipuas dalam imengerjakan isuatu ipekerjaan iyang ihanya ibisa idirasakan ioleh idirinya isendiri. i

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam mencari permasalahan yang ada di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas kepada kepala sub kepegawaian, dari hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa masih banyak pegawai yang masih kurang disiplin dalam bekerja dan kinerjanya masih rendah sehingga belum optimal untuk memenuhi standar kinerjanya. Dalam kenyataan di lapangan, masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai jadwal yang ditetapkan.

Masalah kinerja dalam penelitian ini yaitu terdapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar SOP yang telah ditentukan, kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, terdapat pegawai yang tidak bisa bekerja dalam tim, dalam menjalankan tugas yang diberikan, kurangnya perhatian pegawai dalam menciptakan visi, misi dan tujuan organisasi, belum adanya umpan balik terhadap capaian pegawai, sarana dan prasarana yang kurang memadai.

Kompetensi dalam permasalahan ini yaitu masih belum optimalnya keterampilan pegawai dalam memberikan edukasi mengenai pengembangan SDM, masih kurangnya pengetahuan pegawai tentang teknologi pelayanan untuk pengoptimalan kerja, terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian dikarenakan kurangnya pengetahuan mengenai konsep diri.

Selanjutnya yang diindikasikan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas adalah faktor motivasi. Dalam hal ini kurangnya motivasi dari atasan kepada pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas menyebabkan turunnya tingkat kinerja pada pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas”.**

1. **METODOLOGI PENELITIAN**

**2.1 Tahapan Penelitian**

Desain dalam penelitian ini yaitu, pertama Peneliti melakukan observasi di tempat penelitian, Peneliti mengidentifikasi imasalah iyang iada idari ihasil iobservasi, iPeneliti imembuat ikerangka ipemikiran yang iberisikan ivariabel ibebas idan ivariabel iterikat iyang iakan iditeliti, iPeneliti imembuat hipotesis iatau idugaan ihasil isementara iuntuk imenjawab irumusan imasalah, iPeneliti imenetapkan tujuan iyang iingin idicapai idari ipenelitian iyang iakan idilakukan, iPeneliti imelakukan ibimbingan dengan iDosen iPembimbing.

Selanjutnya, iPeneliti imembuat iinstrumen ipenelitian, idimana iPeneliti imembuat irancangan idaftar pertanyaan iatau ipenyataan iyang iakan idigunakan idalam ipengumpulan idata. iKemudian dilanjutkan idengan ipengumpulan idata, isetelah idata idiperoleh iPeneliti imelakukan ipengolahan data imenggunakan iprogram iSPSS i20, iuntuk imemperoleh iatau imembuktikan ihasil idari penelitian iyang itelah idilakukan. iSetelah ipengolahan idata iselesai idilakukan idan ididapatkan hasil, imaka idapat idilihat iterbukti iatau itidak ijawaban isementara iatau ihipotesis iyang itelah iada.

**2.2 Teknik Analisis Data**

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam ipenelitian ikuantitatif, iuntuk imendapatkan idata iyang ivalid, ireliabel, idan iobjektif maka ipeneliti imelakukan ipenyebaran iinstrument ipenelitian idengan itest ikevalidan instrumen ikepada ibeberapa ijumlah ipopulasi, idata iyang idiperoleh idan idianalisis idengan cara iyang ibenar. iDalam ipenelitian ikuantitatif iuntuk imendapatkan idata iyang ivalid idan reliabel, idiuji ivaliditas idan ireliabilitiasnya idengan iinstrumen ipenelitian. (Sugiyono, 2016), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif lebih menekankan pada aspek reliabilitas, sedangkan penelitian kuantitatif lebih pada aspek validitas.

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji Normalitas

Uji inormalitas idigunakan iuntuk imengetahui iapakah ivariabel iindependen idan ivariabel dependen imempunyai idistribusi inormal iatau itidak. iModel iregresi iyang ibaik iadalah idata yang iberdistribusi inormal iatau imendeteksi inormal i(Ghozali, 2016). Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, iyaitu idilihat imelalui iuji ianalisis i*statistic inon-parametric Kolmogrov-Sminov* i(K-S) idan idata iyang idikatakan iberdistribusi inormal ibila i*p-value Kolmogrov-Sminov iTest i>0,1*.

1. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear (Siregar, 2018). Pada i*output*, ijika inilai isignifikan i*Deviation ifrom iLinearity* ipada i*ANOVA iTable* ilebih ibesar idari i0,05, imaka ihubungan i*independen* dan i*dependen* ibersifat ilinear idan iuji ilinearitasnya iterpenuhi.

1. Teknik Analisis Data

Kegiatan ianalisis idata imeliputi ipengolahan idata idan ipenyajian idata, imelakukan perhitungan iuntuk imendeskripsikan idata idan imelakukan ipengujian ihipotesis idengan menggunakan iuji istatistik iyang idibantu idengan imenggunakan iprogam iSPSS i20 (Siregar, 2018). Adapun iuji istatistik iyang idigunakan idalam ipenelitian iini iyaitu iuji iregresi ilinear sederhana, iuji ikoefisien ikorelasi, iuji it i(parsial), iuji iregresi ilinear iberganda, iuji ikoefisien determinasi idan iuji iF i(simultan).

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Hasil Penelitian

### 3.1.1 Uji Asumsi Klasik

* 1. Uji Normalitas

Uji iNormalitas idimasudkan iuntuk imelihat itingkat ikenormalan idata. iPada iuji *Kolmogorov-Smirnov* idapat iditentukan ijuga idata iberdistribusi inormal iatau itidak. iData idikatakan normal ijika inilai*Asymp. iSig. i(2-tailed)*menunjukkan isignifikansi i>0,05. iHasil idapat idilihat pada itabel idibawah iini:

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Disiplin Kerja | Kinerja Pegawai | Kompetensi | Motivasi Kejra |
| N | | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 86.9500 | 76.1000 | 88.4000 | 59.9833 |
| Std. Deviation | 5.75613 | 4.62381 | 5.62139 | 5.62829 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.111 | 0.074 | 0.122 | 0.071 |
| Positive | 0.111 | 0.074 | 0.122 | 0.071 |
| Negative | -0.052 | -0.073 | -0.070 | -0.055 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0.859 | 0.572 | 0.944 | 0.550 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0.452 | 0.899 | 0.335 | 0.922 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai"*Asymp. Sig. (2-tailed)*” masing-masing variabel yaitu: variabel disiplin kerja (Y1) sebesar 0,452, variabel kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,899, variabel kompetensi (X1) sebesar 0,335 dan variabel motivasi (X2) sebesar 0,922. Dengan begitu, diketahui bahwa semua nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*” setiap variabel menunjukkan lebih ibesar idari i0,05. iJadi, idapat idisimpulkan ibahwa iuji normalitasnya iterpenuhi idan idata idapat idikatakan inormal.

* 1. Uji Linearitas

Uji ilinearitas ibertujuan iuntuk imengetahui iapakah ikeempat ivariabel imempunyai ihubungan yang ilinear iatau itidak isecara isignifikan.Uji iini ibiasanya idigunakan isebagai iprasyarat dalam ianalisis ikorelasi iatau iregresi ilinear. iUntuk imenganalisis imenggunakan ihasil idata output iSPSS i20 idapat idilihat ipada itabel i ianova iberikut iini i:

**Tabel 2 Hasil Uji Linearitas antara Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (Y1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Disiplin Kerja \* Kompetensi | Between Groups | (Combined) | 1460.375 | 19 | 76.862 | 6.218 | 0.000 |
| Linearity | 1117.553 | 1 | 1117.553 | 90.403 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 342.822 | 18 | 19.046 | 1.541 | 0.126 |
| Within Groups | | 494.475 | 40 | 12.362 |  |  |
| Total | | 1954.850 | 79 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 2 di atas, menunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara idisiplin ikerja idan ikompetensi, inilai signifikan i*Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom iLinearity* sebesar i0,126> i0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa ihubungan iyang terjadi iantara ivariabel ibebasnya idengan ivariabel iterikatnya ibersifat ilinear.

**Tabel 3 Hasil Uji Linearitas antara Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (Y1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Disiplin Kerja \* Motivasi | Between Groups | (Combined) | 1649.388 | 21 | 78.542 | 9.771 | 0.000 |
| Linearity | 1420.178 | 1 | 1420.178 | 176.673 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 229.210 | 20 | 11.461 | 1.426 | 0.170 |
| Within Groups | | 305.462 | 38 | 8.038 |  |  |
| Total | | 1954.850 | 79 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 3 di atas, menunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara idisiplin ikerja idan imotivasi, inilai signifikan i*Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom iLinearity* sebesar i0,170> i0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa ihubungan iyang terjadi iantara ivariabel ibebasnya idengan ivariabel iterikatnya ibersifat ilinear.

**Tabel 4 Hasil Uji Linearitas antara Kompetensi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Pegawai \* Kompetensi | Between Groups | (Combined) | 1437.733 | 22 | 65.352 | 4.676 | 0.000 |
| Linearity | 1121.765 | 1 | 1121.765 | 80.263 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 315.969 | 21 | 15.046 | 1.077 | 0.411 |
| Within Groups | | 517.117 | 37 | 13.976 |  |  |
| Total | | 1954.850 | 79 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 4 di atas, menunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara ikinerja ipegawai idan ikompetensi, nilai isignifikan i*Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom Linearity* isebesar i0,411> i0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa ihubungan yang iterjadi iantara ivariabel ibebasnya idengan ivariabel iterikatnya ibersifat ilinear.

**Tabel 5 Hasil Uji Linearitas antara Kompetensi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Pegawai \* Motivasi | Between Groups | (Combine) | 222.538 | 11 | 20.231 | 15.434 | 0.000 |
| Linearity | 205.290 | 1 | 205.290 | 156.619 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 17.248 | 10 | 1.725 | 1.316 | 0.280 |
| Within Groups | | 30.148 | 23 | 1.311 |  |  |
| Total | | 252.686 | 79 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 5 di atas, menunjukan hasil uji linearitas antara kinerja pegawai dan motivasi, nilai signifikan *Linearity* adalah 0,000 < 0,05, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar 0,280 > 0,05. Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

* + 1. **Hasil Uji Hipotesis**
  1. Regresi Linear Berganda

Hasil iuji iregresi ilinear iberganda idari ikompetensi idan imotivasi iterhadap idisiplin ikerja dan ikinerja ipegawai iDinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten Musi iRawas iMusi iRawas. idapat idilihat idi iTabel i6 idi ibawah iini i:

**Tabel 6 Hasil Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.174 | 5.579 |  |
| Kompetensi | 0.303 | 0.098 | 0.244 |
| Motivasi | 0.498 | 0.087 | 0.486 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 6 di atas, menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu :

**Y1 = 1,174 + 0,303X1 + 0,498 X2**

Dari ipersamaan inilai iregresi imenunjukkan ibahwa inilai ikonstanta iyang idiperoleh iadalah a = i1,174 isatuan. iHal iini imenunjukkan itanpa idipengaruhi ivariabel ibebas ikompetensi i(X1) dan imotivasi i(X2) imaka inilai idisiplin ikerja i(Y1) iadalah i1,174 isatuan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel ikompetensi iyang idiperoleh iadalah ib1 i= i0,303 isatuan, menunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai ikompetensi, imaka inilai idisiplin ikerja iakan berubah iberbanding ilurus, isebesar i0,303 isatuan idengan iasumsi ivariabel ibebas ilainnya konstan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel imotivasi iyang idiperoleh iadalah ib2 i= i0,498 isatuan, menunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai imotivasi, imaka inilai idisiplin ikerja iakan berubah iberbanding ilurus, isebesar i0,498 isatuan idengan iasumsi ivariabel ibebas ilainnya konstan.

**Tabel 7 Hasil Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.977 | 3.585 |  |
| Kompetensi | 0.376 | 0.106 | 0.386 |
| Motivasi | 0.543 | 0.100 | 0.592 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 7 di atas, menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu :

**Y2 = 12,977 + 0,376X1 + 0,543 X2**

Dari ipersamaan inilai iregresi imenunjukkan ibahwa inilai ikonstanta iyang idiperoleh iadalah a = i12,977 isatuan. iHal iini imenunjukkan itanpa idipengaruhi ivariabel ibebas ikompetensi (X1) dan imotivasi i(X2), imaka inilai ikinerja ipegawai i(Y2) iadalah i12,977 isatuan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel ikompetensi iyang idiperoleh iadalah ib1 i= i0,376 isatuan, menunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai ikompetensi, imaka inilai ikinerja ipegawai iakan berubah iberbanding ilurus, isebesar i0,376 isatuan idengan iasumsi ivariabel ibebas ilainnya konstan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel imotivasi iyang idiperoleh iadalah ib2 i= i0,543 isatuan, menunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai imotivasi, imaka inilai ikinerja ipegawai iakan berubah iberbanding ilurus, isebesar i0,543 isatuan idengan iasumsi ivariabel ibebas ilainnya konstan.

* 1. Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (R2) dapat dilihatdi Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.911a | 0.829 | 0.820 | 2.44054 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 25 di atas, menunjukkan inilai ikoefisien ideterminasi i(R2­) iyang idiperoleh iadalah 0,829 iyang idapat idiartikan, iperubahan inilai ivariabel iterikat idisiplin ikerja idijelaskan ioleh seluruh ivariabel ibebas iyaitu ikompetensi idan imotivasi isecara isimultan iadalah isebesar 82,9%. iSisanya i(100%-82,9%) iyaitu isebesar i17,1% idipengaruhi ioleh ivariabel-variabel lain iyang itidak iditeliti idalam ipenelitian iini.

**Tabel 9 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.930a | 0.866 | 0.857 | 1.03041 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 9 di atas, menunjukkan inilai ikoefisien ideterminasi i(R2­) iyang idiperoleh iadalah i0,866 yang idapat idiartikan, iperubahan inilai ivariabel iterikat ikinerja ipegawai idijelaskan ioleh seluruh ivariabel ibebas iyaitu ikompetensi idan imotivasi isecara isimultan iadalah isebesar 86,6%. iSisanya i(100%-86,6%) iyaitu isebesar i13,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

* 1. Uji F

Hasil idari iuji iF i(simultan) ivariabel ikompetensi idan imotivasi iterhadap idisiplin ikerja idi Dinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas idapat idilihat pada itabel i10 idi ibawah iini:

**Tabel 10 Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1621.302 | 2 | 540.434 | 90.734 | 0.000b |
| Residual | 333.548 | 39 | 5.956 |  |  |
| Total | 1954.850 | 79 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 10 di atas imenunjukkan, inilai iFhitung iyang idiperoleh iadalah i90,734 i idan iFtabel i(80-2-1=77) i i= i3,115 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini imenunjukkan, isecara simultan ivariabel ibebas ikompetensi idan imotivasi imemiliki ipengaruh iyang isignifikan terhadap ivariabel iterikat ikomitmen iorganisasi.

Hasil idari iuji iF i(simultan) ivariabel ikompetensi idan imotivasi iterhadap ikinerja ipegawai di Dinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas idapat idilihat pada itabel i11 idi ibawah iini:

**Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 218.710 | 2 | 109.355 | 102.995 | 0.000b |
| Residual | 33.976 | 32 | 1.062 |  |  |
| Total | 252.686 | 79 |  |  |  |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 Tahun 2022

Tabel 11 di atas menunjukkan, nilai Fhitung yang diperoleh adalah 102,995 dan Ftabel (80-2-1=77) = 3,115 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

* 1. **Pembahasan**

1. **Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (X1) terhadap disiplin kerja (Y1) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 8,798 lebih besar dari nilai ttabel (80-1=79) = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal iini imenunjukan iH1 iditerima yang iberarti isecara iparsial ivariabel ikompetensi i(X1) imemiliki ipengaruh iyang isignifikan terhadap idisiplin ikerja i(Y1) idi iDinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan Kabupaten iMusi iRawas.

Kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disip;in krja. Hasil penelitian ini mendukung teori (Sunyoto, 2015) yang mengatakan dengan memperhatikan kompetensi yang baik atau menumbuhkan pengetahuan kerja mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferawati, 2017). Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y1) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 12,412 lebih besar dari nilai ttabel ttabel (80-1=79) = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan H2 diterima yang berarti secara parsial variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y1) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

Hasil uji t yang positif menunjukan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula disiplin kerja. Hasil ipenelitian iini imendukung iteori i(Pandi, i2018) iyang imenyatakan bahwa imotivasi iadalah ikeinginan iyang itimbul idari idalam idiri iseseorang iatau iindividu karena iterinspirasi, itersemangati idan iterdorong iuntuk imelakukan iaktivitas idengan keikhlasan, isenang ihati idan isungguh-sungguh isehingga ihasil idari iaktivitas iyang idia lakukan imendapat ihasil yang baik dan berkualitas. motivasi merupakan suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil iuji it idapat imenunjukan ibahwa iterdapat ipengaruh iantara ivariabel ikompetensi (X1) iterhadap ikinerja ipegawai i(Y2) ihal iini idibuktikan idengan inilai ithitung i= i9,711 ilebih besar idari inilai ittabel i(80-1=79) i= i1,990 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini menunjukan iHo iditolak idan iHa iditerima iyang iberarti isecara iparsial ivariabel kompetensi (X1) imemiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai i(Y2) idi iDinas iPU Cipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas.

Hasil ipenelitian iini imendukung iteori (Wibowo, 2018) yang mengatakan bahwa kompetensi imenunjukan ikarekteristik ipengetahuan idan iketerampilan iyang idimiliki iatau dibutuhkan ioleh isetiap iindividu iyang imemampukan imereka iuntuk imelakukan itugas idan tanggung ijawab imereka isecara iefektif idan imeningkatkan istandar ikualitas iprofesional dalam ipekerjaan imereka. iSebagaimana itujuan ikompetensi iadalah iuntuk imendorong keberhasilan isuatu iorganisasi iuntuk imencapai itujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rukmana, 2016) dan (Hatijah, Mas’ud, & Nurpadilla, 2019) penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 11,956 lebih besar dari nilai ttabel (80-1=79) = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara parsial variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian ini mendukung teori (Kasmir, 2016), yang mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaaan. Tanpa adanya dorongan yang seseorang tidak akan memiliki motivasi sehingga akan berakibat pada kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anwar, Ilmu, & Muhammadiyah, 2018) dan (Susanto, 2017), penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil iuji it idapat imenunjukan ibahwa ivariabel idisiplin ikerja i(Y1) iterhadap ikinerja pegawai idi isatuan iDinas iPU iCipta iKarya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten iMusi Rawas imenunjukan inilai ithitung i= i8,837 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(80-1=79) i= i1,990 dengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iArtinya, isecara iparsial ivariabel idisiplin ikerja (Y1) memiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai i(Y2) iDinas iPU iCipta Karya, iTata iRuang iDan iPengairan iKabupaten iMusi iRawas.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan menjelaskan bahwa ditaatinya aturan dan norma-norma sebuah perusahaan dapat mepengaruhi kinerja organisasi tersebut (Hasibuan, 2016). Dalam mencapai tujuan organisasi, disiplin sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

1. **KESIMPULAN**
   1. **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Kompetensi (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja (Y1) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji thitung = 8,798 lebih besar dari nilai ttabel (80-1=79) = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja (Y1) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji thitung = 12,412 lebih besar dari nilai ttabel (80-1=79) = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Kompetensi (X1) dan motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja (Y1) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal tesebut dibuktikan dengan nilai Fhitung yang diperoleh adalah 90,734 dan Ftabel (80-2-1=77) = 3,115 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Kompetensi (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y2) Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji thitung = 9,711 lebih besar dari nilai ttabel (80-1=79) = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y2) Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji thitung = 11,956 lebih besar dari nilai ttabel (80-1=79) = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegwai (Y2) Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

Disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y2) Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji thitung 8,837 lebih besar dari nilai ttabel (80-1=79) = 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

**REFERENCES**

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Anwar, S. M., Ilmu, T., & Muhammadiyah, E. (2018). *KOMITMEN TERHADAP KARYAWAN PT . MUTIARA DI KECAMATAN MAPPEDECENG Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dariglobalisasi yang telah*. *7*.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, *5*(1), 1–131. Retrieved from http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\_12808144059.pdf

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hatijah, Mas’ud, M., & Nurpadilla. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Keuangan Publik pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang*. *2*(4).

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Ke-5). Jakarta: Rineka Cipta.

Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Teori Konsep dan Indikator.”* Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Rivai & Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Edisi Kedu). Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Rukmana, R. (2016). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan” (Studi kasus pada Universitas Pasundan). *Kontigensi : Scientific Journal of Management*, *4*(1).

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revi). Bandung: PT. Refika Aditama.

Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Susanto, D. (2017). *Kinerja Pelayanan Publik di Kabupaten Cilacap ( Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap )*.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 1). Jakarta: Prenada Media Group.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.