



Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Solok

Esi Sriyanti¹, Afni Yeni², Lidya Tamela³

¹⁻³ Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, Indonesia

*Email: sriyantiesi01@gmail.com¹, yeniafni92@gmail.com², lidiatamela3@gmail.com³

Alamat: Solok, Sumatera Barat, Indonesia

Korespondensi penulis: sriyantiesi01@gmail.com

Abstract. *This study seeks to analyze the influence of work discipline and motivation on the performance of employees at the Solok City Social Service Office. A total of 40 respondents were involved, with data collected using a quantitative approach through questionnaires. The findings indicate that work discipline significantly impacts employee performance, evidenced by a t-value of 3.076 and a significance level of 0.002. Similarly, motivation also significantly influences performance, with a t-value of 2.336 and a significance level of 0.025. When tested together, both variables jointly affect employee performance, as shown by an F-value of 7.271 and a significance level of 0.002. The coefficient of determination (R^2) reveals that 28.2% of the variation in employee performance can be attributed to work discipline and motivation, while the remaining 71.8% is influenced by other factors. Based on these results, the study suggests efforts to enhance employee discipline and motivation as a means of improving overall performance within the agency.*

Keywords: *work discipline, motivation, employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Solok. Jumlah responden yang dilibatkan sebanyak 40 orang, dengan pengumpulan data menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t sebesar 3,076 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Begitu pula motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t sebesar 2,336 dan tingkat signifikansi sebesar 0,025. Jika diuji secara bersama-sama, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F sebesar 7,271 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 28,2% variasi kinerja pegawai dapat dikaitkan dengan disiplin kerja dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 71,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penelitian ini menyarankan upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi pegawai sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan di lingkungan instansi.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi, perhatian khusus selalu diberikan pada mutu sumber daya manusia karena peran mereka sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan dorongan atau motivasi kerja kepada para pegawainya agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Baik organisasi pemerintah maupun swasta, dalam menjalankan kegiatannya, selalu berinteraksi dengan manusia sebagai sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki potensi untuk terus berkembang.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sebagai aset yang berharga, manusia memiliki peran dalam merancang, melaksanakan, dan mengawasi berbagai aktivitas operasional organisasi. Kemampuan tenaga kerja yang terus berkembang akan berdampak pada kestabilan dan kelangsungan organisasi. Oleh karena itu, keberadaan manusia dalam organisasi tidak dapat dipisahkan karena sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kontribusi sumber daya manusia, karena merekalah yang menggerakkan arah organisasi.

Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan strategis organisasi. Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi manusia demi tercapainya tujuan organisasi, (Siagian, 2023). Salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi. Apabila dorongan atau motivasi yang diberikan tidak memadai, maka hasil kerja pegawai pun cenderung tidak optimal.

Disiplin sendiri merupakan suatu sikap dan perilaku hidup yang menunjukkan tanggung jawab pribadi tanpa adanya tekanan eksternal. Sikap ini didasarkan pada keyakinan bahwa tindakan tersebut membawa manfaat, baik bagi individu maupun masyarakat. Disiplin berkaitan erat dengan kemampuan dan kemauan seseorang dalam menyesuaikan diri serta mengontrol perilakunya agar selaras dengan norma, aturan, hukum, serta kebiasaan yang berlaku di lingkungan sosial dan budaya. Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), disiplin menjadi salah satu fungsi operasional yang paling penting, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, maka semakin besar pula potensi pencapaian kinerjanya, (Nirwana et al., 2024).

Motivasi merupakan salah satu elemen penting yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas. Selain itu, motivasi berfungsi sebagai kekuatan penggerak yang mampu mengarahkan dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia menuju tujuan yang telah ditetapkan. Ketika motivasi diberikan secara tepat, maka pegawai akan lebih mudah mencapai target yang diharapkan. Sumber daya manusia sendiri memegang peranan krusial dalam sebuah organisasi baik dalam lingkup institusi maupun perusahaan dan menjadi komponen yang tidak dapat dipisahkan. Bahkan,

sumber daya manusia adalah kunci utama dalam menentukan arah dan kemajuan organisasi, (Sriyanti et al., 2024).

Peningkatan kualitas layanan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam konteks strategis, hal ini mengacu pada berbagai langkah pengelolaan SDM yang bertujuan untuk meraih keunggulan kompetitif organisasi, dengan penekanan utama pada pengembangan potensi dan kapasitas sumber daya manusia, (Sriyanti et al., 2024). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen krusial dalam manajemen organisasi yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan SDM secara efektif. Fungsi ini mencakup serangkaian kegiatan seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pemberian motivasi, hingga upaya mempertahankan pegawai guna mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Setiap pegawai menunjukkan kinerja yang berbeda-beda, tergantung pada tingkat pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang dimilikinya.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Sosial Kota Solok).”* Dengan memahami dampak kedua faktor tersebut, diharapkan instansi terkait dapat menyusun strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan disiplin kerja dan pemberian motivasi, sehingga kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Solok dapat terus ditingkatkan.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek paling vital dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Disiplin juga berperan sebagai fungsi operasional utama dalam MSDM, yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja. Sebagai contoh, apabila sebuah organisasi menetapkan aturan bahwa pegawai tidak diperbolehkan meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, dan sebagian besar pegawai mematuhi aturan tersebut, maka hal tersebut mencerminkan penerapan disiplin yang efektif dalam organisasi. Disiplin sendiri merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan tanggung jawab individu atas kehidupannya, yang dilakukan tanpa adanya tekanan eksternal. Sikap ini didasari oleh keyakinan bahwa tindakan tersebut memberikan manfaat baik bagi diri sendiri maupun bagi masyarakat, serta berkaitan erat

dengan kemauan dan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan dan mengendalikan diri agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, serta kebiasaan yang berlaku di lingkungan sosial dan budaya sekitarnya, (Nirwana et al., 2024). Disiplin kerja adalah bentuk sikap, perilaku, dan tindakan yang sejalan dengan aturan yang berlaku, baik yang bersifat formal (tertulis) maupun informal (tidak tertulis), di mana pelanggaran terhadap aturan tersebut dapat dikenai sanksi sebagai konsekuensinya, (Sriyanti, Esi Agusman & Indrawati, 2024).

B. Motivasi

Motivasi memiliki keterkaitan erat dengan manajemen, karena merupakan salah satu fungsi utama dalam proses manajerial. Motivasi mencerminkan dorongan, keinginan, serta semangat yang muncul dari dalam diri individu. Aspek ini berkaitan dengan faktor psikologis, yang mencakup sikap, kebutuhan, serta rasa kepuasan seseorang. Sementara itu, dorongan eksternal yang memotivasi individu biasanya berasal dari peran pimpinan atau atasan, (Zalianty, 2024). Motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja serta mendorong terciptanya kerja sama yang harmonis antarpegawai demi mencapai tujuan organisasi. Kegiatan ini mencakup penyampaian tujuan, penetapan standar kerja, pemberian arahan, serta penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja unggul. Sementara itu, motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dalam diri seseorang yang menggerakkan, memberi energi, dan mengarahkan perilaku individu dalam menjalankan tugas-tugasnya di lingkungan kerja. Istilah lain dari insentif adalah pemicu atau pendorong, yang umumnya diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan terhadap kontribusi atau prestasi mereka, (Sriyanti et al., 2024).

C. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja individu dalam suatu organisasi, sementara kinerja organisasi mencerminkan akumulasi dari seluruh hasil kerja yang dicapai oleh organisasi tersebut. Keduanya memiliki hubungan yang erat, di mana kinerja individu berpengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Seperti telah dijelaskan sebelumnya, rendahnya kinerja pegawai dapat berdampak negatif terhadap performa organisasi. Dengan kata lain, kinerja pegawai mencerminkan kualitas kinerja organisasi itu sendiri. Secara etimologis, kinerja berasal dari istilah 'prestasi kerja' (performance), yang berarti hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya dalam kurun

waktu tertentu, dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas. Menurut Ashwatappa, kinerja dinilai berdasarkan hasil kerja, bukan sekadar usaha yang dilakukan, yakni seberapa baik individu memenuhi tuntutan pekerjaannya. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai dalam periode tertentu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya, (Dunggio, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode utama. Objek yang dikaji adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kota Solok, dengan lokasi penelitian bertempat di kantor instansi tersebut yang beralamat di Jalan Tanah Garam, Lubuk Sikarah, Kota Solok. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif, yaitu metode penyelesaian masalah yang bertujuan untuk menggambarkan situasi atau peristiwa yang sedang berlangsung berdasarkan fakta aktual, dengan analisis menggunakan teknik statistik. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif, yaitu berupa angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang relevan dengan topik penelitian. Sementara itu, penelitian kualitatif menitikberatkan pada pemahaman terhadap keyakinan, pengalaman, serta sistem makna yang dianut masyarakat dalam memaknai suatu fenomena, dan berfungsi memberikan gambaran lebih mendalam mengenai realitas yang ada (Yeni et al., 2024). Adapun sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang dikumpulkan secara langsung dari para responden. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 40 orang, yang seluruhnya merupakan pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Solok.

4. DISKUSI

A. Pengujian Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses pengujian yang bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang memang seharusnya diukur. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan apakah setiap item dalam kuesioner layak digunakan dalam menggambarkan suatu variabel. Adapun hasil yang diperoleh terkait dengan uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.799	0.312	Valid
	X1.2	0.765	0.312	Valid
	X1.3	0.850	0.312	Valid
	X1.4	0.781	0.312	Valid
	X1.5	0.584	0.312	Valid
	X1.6	0.736	0.312	Valid
	X1.7	0.859	0.312	Valid
	X1.8	0.768	0.312	Valid
	X1.9	0.887	0.312	Valid
	X1.10	0.849	0.312	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.769	0.312	Valid
	X2.2	0.774	0.312	Valid
	X2.3	0.775	0.312	Valid
	X2.4	0.688	0.312	Valid
	X2.5	0.873	0.312	Valid
	X2.6	0.853	0.312	Valid
	X2.7	0.888	0.312	Valid
	X2.8	0.718	0.312	Valid
	X2.9	0.854	0.312	Valid
	X2.10	0.750	0.312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.798	0.312	Valid
	Y1.2	0.906	0.312	Valid
	Y1.3	0.793	0.312	Valid
	Y1.4	0.809	0.312	Valid
	Y1.5	0.764	0.312	Valid
	Y1.6	0.917	0.312	Valid
	Y1.7	0.886	0.312	Valid
	Y1.8	0.937	0.312	Valid
	Y1.9	0.934	0.312	Valid
	Y1.10	0.906	0.312	Valid

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner, sebagai indikator dari suatu variabel, menghasilkan data yang konsisten. Suatu item dianggap reliabel apabila respons yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan tersebut tetap stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2. Hasil Uji Instrumen Reabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach Alfa</u>	<u>N of Item</u>	<u>Kesimpulan</u>
Disiplin Kerja (X1)	0.923	10	<u>Reliabel</u>
Motivasi (X2)	0.934	10	<u>Reliabel</u>

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, yakni Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi angka 0,60.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah jenis analisis regresi yang digunakan untuk melihat pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, dengan data bersifat kuantitatif. Model ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan simultan antara beberapa faktor independen dan satu hasil yang diamati. Secara umum, bentuk persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Ganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,054	9,126		,883	,383
	DISIPLIN KERJA	,442	,135	,460	3,276	,002
	MOTIVASI	,337	,144	,328	2,336	,025

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dapat dijelaskan hal-hal berikut:

1. Nilai konstanta dalam model regresi adalah sebesar 8,054. Ini berarti bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berada pada angka nol atau tidak berubah, maka Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan berada pada angka 8,054 satuan.
2. Koefisien untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,442 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan atau 1%, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,442 satuan atau 44,2%.
3. Koefisien untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 0,337 menunjukkan bahwa setiap kenaikan dalam Motivasi sebesar satu satuan atau 1%, dengan asumsi variabel lain tidak berubah, akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,337 satuan atau 33,7%.

C. Analisa Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan nilai yang menggambarkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai ini digunakan sebagai indikator untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi total pada variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel X. Adapun hasil dari perhitungan koefisien determinasi disajikan sebagai berikut:

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,531 ^a	,282	,243	4,71606

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,282 atau 28,2%. Ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2), mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y), sebesar 28,2%. Sementara sisanya, yaitu sebesar 71,7% (0,717), dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti Produktivitas Kerja dan Kompetensi.

D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan bagian dari statistik inferensial yang digunakan untuk mengevaluasi kebenaran suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau harus ditolak. Tujuan utama dari uji hipotesis adalah menyediakan landasan untuk mengumpulkan data sebagai bukti dalam mengambil keputusan mengenai penerimaan atau penolakan terhadap asumsi atau dugaan yang telah dirumuskan.

a. Uji Parsial (Uji t)

Table 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,054	9,126		,883	,383
	DISIPLIN KERJA	,442	,135	,460	3,276	,002
	MOTIVASI	,337	,144	,328	2,336	,025

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh informasi sebagai berikut:

- Untuk variabel Disiplin Kerja (X1), nilai thitung sebesar 3,276 lebih besar daripada ttabel 2,026 dan nilai signifikansinya adalah 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak, yang berarti Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Kota Solok.
- Sedangkan untuk variabel Motivasi (X2), diperoleh nilai thitung sebesar 2,336 yang juga lebih besar dari ttabel 2,026, dengan signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$. Maka hipotesis kedua (H2) diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Kota Solok.

b. Uji Simultan (Uji F)

Table 6. Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,449	2	161,725	7,271	,002 ^a
	Residual	822,926	37	22,241		
	Total	1146,375	39			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 7,271 dengan tingkat signifikansi 0,002, sementara nilai Ftabel adalah 3,252. Karena Fhitung (7,271) lebih besar dari Ftabel (3,252) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ketiga (H3) diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Kota Solok. Nilai thitung sebesar 3,276 lebih besar dari ttabel 2,026, dengan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap

Kinerja Pegawai (Y). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Sriyanti et al. 2024), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya penerapan disiplin dalam bekerja. Disiplin yang tidak diterapkan secara efektif dapat menurunkan kinerja, sedangkan disiplin yang dikelola secara positif dapat memberikan dampak yang konstruktif bagi perkembangan organisasi dan peningkatan produktivitas pegawai.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi (X2) terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 2,336 yang lebih besar dari ttabel 2,026, serta nilai signifikansi 0,025 yang berada di bawah batas 0,05. Artinya, hipotesis kedua (H2) dapat diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sriyanti et al. (2024), yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai. Secara umum, motivasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien, mencapai target yang ditetapkan, mempertahankan kualitas pekerjaan, serta menciptakan suasana kerja yang produktif dan profesional.

c. Pengaruh Konflik Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

"Hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 7,271 dengan tingkat signifikansi 0,002, sedangkan nilai Ftabel yang diperoleh adalah 3,252. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis ketiga (H3) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($7,271 > 3,252$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Temuan ini memperkuat bukti bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berdampak nyata terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Solok. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Yeni et al. (2024), yang menyatakan bahwa kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan kesiapan individu dalam menaati aturan dan norma yang berlaku. Kesadaran di sini berarti sikap sukarela dalam mematuhi peraturan serta menyadari tanggung jawab, sedangkan kesiapan merujuk pada perilaku dan tindakan yang sejalan dengan ketentuan organisasi, baik tertulis maupun tidak.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Solok*, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- 1) Model Regresi Linear Berganda yang diperoleh dalam penelitian ini dirumuskan sebagai $Y = 8,054 + 0,442 X_1 + 0,337 X_2 + e$ yang menunjukkan bahwa baik Disiplin Kerja (X_1) maupun Motivasi (X_2) berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,282 atau 28,2% menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 28,2%, sedangkan sisanya 71,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini, seperti Produktivitas Kerja dan Kompetensi.
- 3) Hasil uji parsial (uji t) untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai thitung 3,276 > ttabel 2,026 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 4) Uji t untuk variabel Motivasi (X_2) menunjukkan bahwa thitung 2,336 > ttabel 2,026 dengan nilai signifikansi 0,025 < 0,05, sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 5) Hasil uji simultan (uji F) memperlihatkan bahwa Fhitung 7,271 > Ftabel 3,252 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Solok.

DAFTAR REFERENSI

- Angioni, S. A., Giansante, C., Ferri, N., Ballarin, L., Pampanin, D. M., Marin, M. G., ... Barile, N. B. (2021). Manajemen sumber daya manusia mengelola potensi untuk keunggulan kompetitif. *Fisheries Research*, 140(1).
- Arraniri, I. (2021). Manajemen sumber daya manusia. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, 1, 17–39.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4, 119–128.
- Hildawati. (2024). Buku ajar metodologi penelitian kuantitatif & aplikasi pengolahan analisa.

- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., ... Ismawati. (2021). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia: Konsep & studi kasus.
- Marniati, D. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-2).
- Nainggolan, H., Ulya, Z., Kusumadewi, R. N., Selasi, D., Wahyuningsih, R. S. H., Setiawan, R., ... Ridwan, H. (2022). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan implementasi (Vol. 1, Issue 1).
- Nasrah, R., Relin, A., & Asyunelda, D. (2024). Determinasi kinerja pegawai berdasarkan motivasi dan kompetensi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 457–462.
- Nirwana, I. E. S. R. A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 24586–24595.
- Nirwana, I. S. R. A. (2024). Determinasi sikap dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai di PDAM Kota Solok. *Jurnal Ida*, 13(2), 18–32.
- Nirwana, I., Desri, L., & Tika, I. (2024). Analisis kinerja karyawan dipengaruhi disiplin dan keterampilan karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 177–182.
- Nur Hazizah, & Nasrah, R. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan insentif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 28(2), 1–12.
- Nurhayati, & Indrawati, N. Z. (2023). Pengaruh penempatan pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24992–25001.
- Nurhayati, Nurhayati, Rukmana, S., & Yeni, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 112–120.
- Prasiska, D. W., Mariyanti, E., & Nasrah, R. (2024). Peran lingkungan keluarga, motivasi, dan pengetahuan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha mahasiswa. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, 4(2), 162–170.
- Purwanza, S. W., Aditya, W., Ainul, M., Yuniarti, R. R., Adrianus, K. H., Jan, S., ... Rasinus. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi. *Media Sains Indonesia*.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3, 617–629.
- Ramadhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Issue February).

- Rasidah, Nasrah, & Indrawati, N. (2021). Pengaruh hubungan kerja terhadap motivasi kerja (Studi empiris pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok). *ECo-Buss*, 4(2), 313–321.
- Rayyan, A., Paryanti, A. B., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Rofiqoh, I., & Zulhawati, Z. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan campuran*. Pustaka Pelajar.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sriyanti, E., Agusman, A., & Indrawati, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai non-PNS di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Solok. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 264–273.
- Sriyanti, E., Indah, W., Deny, M., Wardhana, Z., Mahaputra, U., & Yamin, M. (2024). Determinan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kota Solok. *Manajemen Pendidikan*, 5(2).
- Sriyanti, E., Mursalini, W. I., Kurniawan, M. A., Mahaputra, U., & Yamin, M. (2024). Hubungan antara motivasi dan kapabilitas kerja dengan prestasi kerja pegawai di BAPELITBANG Kabupaten Solok. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4, 8119–8129.
- Sriyanti, E., Roza, S., & Ariyanic, D. (2024). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dari disiplin dan motivasi kerja (Studi pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Solok). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(5), 1342–1348.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., ... Utami, F. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. *Kunststoffe International*, 106(1).
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina TV. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
- Wenny, D. F., & dkk. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Dalam Suparyanto & Rosad. CV. Eureka.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.
- Yeni, A., Roza, S., & Wahyu, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kualitas pelayanan (Studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok). *Journal Bintang Manajemen*, 1, 76–87.
- Yeni, A., Sriyanti, E., Idris, A., Mahaputra, U., & Yamin, M. (2024). Kontribusi hubungan kerja dan kualitas disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai di Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Kota Solok. *Jurnal Manajemen*, 18(1), 422–432.

- Yeni, A., Sriyanti, E., Nurhayati, Doni, R. A., Sukraini, J., & Defitri, S. Y. (2023). Pengaruh sistem akuntansi pemerintah daerah, sistem pengendalian internal, dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, 7(2), 327–333.
- Yeni, A., Zikri, M., & Muhammad, M. (2024). Dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 547–554.