

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah (Disperakim Prov Jateng) dibentuk dengan ketentuan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah yang ditetapkan tanggal 15 Desember 2016 dan mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2017. Disperakim Prov Jateng merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dibawah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014, Disperakim Prov Jateng membawahi 2 urusan, yaitu:

1. Urusan Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman
 - a. Perumahan.
 - b. Kawasan Permukiman.
 - c. Perumahan dan Kawasan Permukiman Kumuh.
 - d. Prasarana, sarana, dan utilitas umum.
 - e. Sertifikasi, kualifikasi, klasifikasi, dan registrasi bidang perumahan dan kawasan permukiman.

2. Urusan Pertanahan

- a. Izin lokasi.
- b. Pengadaan tanah untuk kepentingan umum.
- c. Sengketa tanah.
- d. Ganti kerugian dan santunan tanah untuk pembangunan.
- e. Subyek dan obyek redistribusi tanah, serta ganti kerugian tanah kelebihan maksimum dan tanah absentee.
- f. Tanah ulayat.
- g. Tanah kosong.
- h. Izin membuka tanah.
- i. Penggunaan tanah.

4.1.2. Visi dan Misi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah

Visi:

“Menuju Jawa Tengah Sejahtera dan Berdikari “*Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi*””

Misi:

1. Membangun Jawa Tengah berbasis Trisakti Bung Karno, Berdaulat di Bidang Politik, Berdikari di Bidang Ekonomi, dan Berkepribadian di Bidang Kebudayaan.
2. Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat yang Berkeadilan, Menanggulangi Kemiskinan dan Pengangguran.

3. Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang Bersih, Jujur, dan Transparan, “Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi”.
4. Memperkuat Kelembagaan Sosial Masyarakat untuk Meningkatkan Persatuan dan Kesatuan.
5. Memperkuat Partisipasi Masyarakat dalam Pengambilan Keputusan dan Proses Pembangunan yang Menyangkut Hajat Hidup Orang Banyak.
6. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik untuk Memenuhi Kebutuhan Dasar Masyarakat.
7. Meningkatkan Infrastruktur untuk Mempercepat Pembangunan Jawa Tengah yang Berkelanjutan dan Ramah Lingkungan.

4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah

Tugas Pokok:

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan Bidang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Bidang Pertanahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Fungsi:

1. Perumusan kebijakan di Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman, Pertanahan, Keterpaduan Perumahan dan Kawasan Permukiman.
2. Pengoordinasian kebijakan Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman, Pertanahan, Keterpaduan Perumahan dan Kawasan Permukiman.
3. Pelaksanaan kebijakan di Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman, Pertanahan, Keterpaduan Perumahan dan Kawasan Permukiman.
4. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman, Pertanahan, Keterpaduan Perumahan dan Kawasan Permukiman.
5. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman, Pertanahan, Keterpaduan Perumahan dan Kawasan Permukiman.
6. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Gubernur, sesuai dengan tugasnya.

4.1.4. Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah. Kuesioner dibagikan kepada responden mulai tanggal 30

November 2020 sampai dengan tanggal 19 Desember 2020. Adapun rincian pendistribusian kuesioner yaitu sejumlah 81 kuesioner.

4.1.4.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Tabel 4.1
Gambaran Resonden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

USIA & JENIS KELAMIN Crosstabulation

Count

		JENIS KELAMIN		Total
		LAKI - LAKI	PEREMPUAN	
USIA	USIA 23 – 30	2	6	8
	USIA 31 – 37	1	2	3
	USIA 38 – 45	12	6	18
	USIA 46 – 52	9	5	14
	USIA 53 – 58	29	9	38
Total		53	28	81

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS-23, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan banyaknya jumlah responden yang mengisi kuisisioner pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah berdasarkan jenis kelamin dan usia. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki – laki dari usia 23 – 58 tahun dengan jumlah responden terbanyak yaitu 53 responden. Sedangkan jumlah responden berjenis kelamin perempuan dari usia 23 – 58 tahun dengan jumlah responden terendah yaitu 28 responden.

4.1.4.2. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja

Tabel 4.2
Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja

PENDIDIKAN & MASA KERJA Crosstabulation

Count

		MASA KERJA				Total
		0 - 10 TAHUN	11 - 20 TAHUN	21 - 30 TAHUN	> 30 TAHUN	
PENDIDIKAN	SMA SEDERAJAT	0	6	10	8	24
	D3	0	0	0	2	2
	SARJANA	13	5	10	8	36
	MAGISTER	2	5	3	9	19
Total		15	16	23	27	81

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS-23, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan banyaknya jumlah responden yang mengisi kuisioner pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah berdasarkan pendidikan terakhir dan masa kerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 0 – 10 tahun dengan pendidikan SMA – Magister (S2) dengan jumlah responden terendah yaitu 15 responden. Untuk masa kerja > 30 tahun dengan pendidikan SMA – Magister (S2) dengan jumlah responden tertinggi yaitu 27 responden.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Deskriptif

4.2.1.1. Deskripsi Disiplin Kerja

Pada deskripsi variabel disiplin kerja terdapat 3 indikator dengan tujuh pernyataan, berikut merupakan jawaban yang diperoleh dari responden beserta keterangan dan rata – ratanya.

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja

Item	Pernyataan	Nilai					Total Skor	Kategori Skor
		1	2	3	4	5		
Ketepatan Waktu								
X1.1	Pegawai datang kerja tepat waktu sesuai ketentuan kantor atau instansi.	1 (1)	5 (10)	15 (45)	40 (160)	20 (100)	316	Tinggi
X1.2	Pegawai meninggalkan kantor sesuai pada saat jam kerja selesai sesuai dengan ketentuan kantor atau instansi.	2 (2)	7 (14)	18 (54)	29 (116)	25 (125)	311	Tinggi
Rata – Rata Skor Indikator							313,5	Tinggi
Kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik								
X1.3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ditentukan oleh kantor atau instansi.	2 (2)	6 (12)	10 (30)	37 (148)	26 (130)	322	Tinggi
X1.4	Pegawai selalu memberikan hasil yang maksimal.	1 (1)	8 (16)	15 (45)	30 (120)	27 (135)	317	Tinggi

Rata – Rata Skor Indikator							319,5	Tinggi
Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku								
X1.5	Pegawai selalu berpakaian dinas lengkap saat berada di jam kerja.	1 (1)	9 (18)	21 (63)	25 (100)	25 (125)	307	Tinggi
X1.6	Pegawai menggunakan fasilitas yang diberikan oleh instansi untuk kepentingan pekerjaan.	4 (4)	8 (16)	12 (36)	33 (132)	24 (120)	308	Tinggi
X1.7	Pegawai selalu mengikuti peraturan yang berlaku di instansi.	4 (4)	8 (16)	14 (42)	34 (136)	21 (105)	303	Tinggi
Rata – Rata Skor Indikator							306	Tinggi
Rata – Rata Total Skor							312	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata – rata total skor dari variabel disiplin kerja secara keseluruhan sebesar 312, yang termasuk dalam kategori tinggi. Total skor tertinggi terdapat pada pernyataan ke – 3 dengan pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ditentukan oleh kantor atau instansi” dengan total skor 322. Untuk total skor terendah terdapat pada pernyataan ke – 7 dengan pernyataan “Pegawai selalu mengikuti peraturan yang berlaku di instansi” dengan total skor 303. Dari tabel tersebut jika dilihat secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa sebagian responden menjawab sangat tidak setuju hingga netral. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam

melakukan aktivitas pekerjaannya. Akan tetapi, sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju.

4.2.1.2. Deskripsi Motivasi

Pada deskripsi variabel motivasi terdapat 3 dimensi kebutuhan motivasi dan 9 indikator, berikut merupakan jawaban yang diperoleh dari responden beserta keterangan dan rata – ratanya.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi

Item	Pernyataan	Nilai					Total Skor	Kategori Skor
		1	2	3	4	5		
Kebutuhan akan Prestasi: Kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas, Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan, Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien								
X2.1	Saya ingin mengembangkan kreatifitas diri dalam melaksanakan pekerjaan.	4 (4)	7 (14)	11 (33)	39 (156)	20 (100)	307	Tinggi
X2.2	Saya memaksimalkan kemampuan yang saya miliki dalam melaksanakan pekerjaan.	3 (3)	7 (14)	13 (39)	35 (140)	23 (115)	311	Tinggi
X2.3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan menyelesaikannya sesuai target yang di tentukan.	3 (3)	7 (14)	14 (42)	32 (128)	25 (125)	312	Tinggi
Rata – Rata Skor Indikator							310	Tinggi
Kebutuhan untuk Menjalin Hubungan Personal: Kebutuhan untuk diterima, Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai, Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerjasama								
X2.4	Saya ingin menjadi orang yang diterima oleh pegawai –	4 (4)	12 (24)	9 (27)	28 (112)	28 (140)	307	Tinggi

	pegawai lain yang berada di lingkungan kerja.							
X2.5	Saya ingin menjadi orang yang di hormati oleh rekan – rekan kerja saya.	3 (3)	8 (16)	12 (36)	35 (140)	23 (115)	310	Tinggi
X2.6	Saya selalu mengikuti kegiatan – kegiatan yang diadakan oleh instansi.	4 (4)	8 (16)	12 (36)	30 (120)	27 (135)	311	Tinggi
Rata – Rata Skor Indikator							309,33	Tinggi
Kebutuhan untuk Berkuasa dan Berpengaruh pada Orang Lain: Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja, Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab, Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing								
X2.7	Saya ingin memaksimalkan wawasan dan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	7 (7)	9 (18)	16 (48)	23 (92)	26 (130)	295	Tinggi
X2.8	Saya ingin mengikuti ujian kenaikan jabatan, untuk mengembangkan kemampuan dan tanggungjawab saya.	2 (2)	9 (18)	12 (36)	29 (116)	29 (145)	317	Tinggi
X2.9	Saya mampu membuat keputusan terhadap pekerjaan yang berada diluar situasi.	2 (2)	14 (28)	10 (30)	22 (88)	33 (165)	313	Tinggi
Rata – Rata Skor Indikator							308,33	Tinggi
Rata-Rata Total Skor							309,22	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata – rata total skor dari variabel motivasi secara keseluruhan sebesar 309,22, yang termasuk dalam kategori tinggi. Total skor tertinggi terdapat pada pernyataan ke – 8 dengan pernyataan “Saya ingin mengikuti ujian kenaikan jabatan, untuk mengembangkan kemampuan dan tanggungjawab saya” dengan total skor sebesar 317. Untuk total skor terendah terdapat pada pernyataan ke – 7 dengan pernyataan “Saya ingin memaksimalkan wawasan dan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan total skor sebesar 295. Dari tabel tersebut jika dilihat secara keseluruhan maka dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang ingin meningkatkan dan mengembangkan motivasi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Namun, masih terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju hingga netral.

4.2.1.3. Kinerja Pegawai

Pada variabel kinerja pegawai terdapat 8 indikator dengan 10 pernyataan, berikut merupakan jawaban yang diperoleh dari responden beserta keterangan dan rata – ratanya.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

Item	Pernyataan	Nilai					Total Skor	Kategori Skor
		1	2	3	4	5		
Tanggungjawab								
Y1.1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai target	3 (3)	5 (10)	10 (30)	35 (140)	28 (140)	323	Tinggi

	yang ditetapkan oleh instansi.							
Rata – Rata Skor Indikator							323	Tinggi
Kecakapan / Kemampuan								
Y1.2	Pegawai memiliki kemampuan dan pemahaman yang mumpuni terhadap pekerjaan yang saya jalani.	3 (3)	11 (22)	6 (18)	35 (140)	26 (130)	313	Tinggi
Rata – Rata Skor Indikator							313	Tinggi
Kedisiplinan dan Hasil Kerja								
Y1.3	Pegawai selalu menggunakan seragam dinas yang lengkap pada saat jam kerja.	1 (1)	9 (18)	11 (33)	33 (132)	27 (135)	319	Tinggi
Y1.4	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan sesuai target yang ditentukan oleh instansi.	7 (7)	8 (16)	9 (27)	38 (152)	19 (95)	297	Tinggi
Rata – Rata Skor Indikator							308	Tinggi
Kecakapan / Kemampuan								
Y1.5	Pegawai selalu fokus terhadap apa yang di kerjakan agar mendapatkan hasil yang maksimal.	3 (3)	12 (24)	9 (27)	35 (140)	22 (110)	304	Tinggi
Rata – Rata Skor Indikator							304	Tinggi
Prakarsa / Inisiatif dan Kerjasama								
Y1.6	Saat bekerja dalam tim, setiap anggota tim berperan aktif dalam mengerjakan pekerjaannya.	6 (6)	9 (18)	10 (30)	36 (144)	20 (100)	298	Tinggi
Y1.7	Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik terhadap atasannya	3 (3)	4 (8)	10 (30)	34 (136)	30 (150)	327	Tinggi

	maupun bawahannya.							
Rata – Rata Skor Indikator							312,5	Tinggi
Kecakapan / Kemampuan								
Y1.8	Pegawai selalu mengeluarkan potensi yang dimiliki agar mendapatkan hasil yang maksimal.	3 (3)	8 (16)	11 (33)	27 (108)	32 (160)	320	Tinggi
Rata – Rata Skor Indikator							320	Tinggi
Kepemimpinan dan Kreativitas								
Y1.9	Pegawai mampu mengambil keputusan yang sulit dalam keadaan kerja yang berada diluar kendali.	4 (4)	7 (14)	11 (33)	28 (112)	31 (155)	318	Tinggi
Y1.10	Pegawai memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah yang ada dalam pekerjaan.	3 (3)	7 (14)	13 (39)	33 (132)	25 (125)	313	Tinggi
Rata – Rata Skor Indikator							315,5	Tinggi
Rata – rata Total Skor							313,2	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata – rata total skor dari variabel kinerja pegawai secara keseluruhan sebesar 313,2, yang termasuk dalam kategori tinggi. Total skor tertinggi terdapat pada pernyataan ke – 7 dengan pernyataan “Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik terhadap atasannya maupun bawahannya” dengan total skor sebesar 327. Untuk total skor terendah terdapat pada pernyataan ke – 4 dengan pernyataan “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan sesuai target yang ditentukan oleh instansi” dengan total skor sebesar 297. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden

menjawab setuju dan sangat setuju pada pernyataan variabel kinerja pegawai.

4.2.2. Analisis Inferensial

4.2.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Hasil dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 23 dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.669	.257		2.599	.011
	DISIPLIN KERJA (X1)	.362	.113	.359	3.213	.002
	MOTIVASI (X2)	.473	.105	.504	4.509	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

1. Hasil analisis regresi Disiplin Kerja (X1) diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,359 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan

yang searah dengan kinerja pegawai. Tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat dinyatakan semakin tinggi disiplin kerja yang terdapat dalam suatu organisasi atau instansi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

2. Hasil analisis regresi Motivasi (X_2) diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,504 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat dinyatakan semakin tinggi motivasi yang terdapat dalam suatu organisasi atau instansi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

4.2.2.2. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 4.7

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.825 ^a	.681	.673	.47946	.681	83.235	2	78	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), DISIPLIN KERJA (X1)
 Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 23, 2021

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y). Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,673. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 67,3% dalam menerangkan kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2.3. Uji Hipotesis

4.2.3.1. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Tabel 4.8

Hasil Uji Parsial (Uji Statistik t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.669	.257		2.599	.011
	DISIPLIN KERJA (X1)	.362	.113	.359	3.213	.002
	MOTIVASI (X2)	.473	.105	.504	4.509	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)
 Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 23, 2021

Hasil Uji Parsial (Uji Statistik t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (Independen) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Dependen). Uji t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi $p < 0,05$ (Ghozali, 2016). Berikut merupakan pengolahan data dari tabel 4.9 sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa H1: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai nilai t sebesar 3,213 dan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa H2: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai nilai t sebesar 4,509 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.2.3.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.9
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.269	2	19.134	83.235	.000 ^b
	Residual	17.931	78	.230		
	Total	56.200	80			

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), DISIPLIN KERJA (X1)
Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 23, 2021

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa F hitung = 83,235 lebih besar dari F tabel = 3,11 dan nilai signifikansinya 0,000 yang kurang dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa model regresi layak untuk diuji lebih lanjut dan variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Deskripsi Disiplin Kerja dan Motivasi pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel disiplin kerja dapat diketahui bahwa rata – rata total skor secara keseluruhan sebesar 312 yang termasuk dalam kategori tinggi. Untuk jawaban responden pada variabel disiplin kerja dengan pernyataan ketiga yaitu “Pegawai menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ditentukan oleh kantor atau instansi” memiliki total skor tertinggi sebesar 322. Dan pada pernyataan ketujuh yaitu “Pegawai selalu mengikuti peraturan yang berlaku di instansi” memiliki total skor terendah sebesar 303. Dari data tersebut menunjukkan bahwa deskripsi disiplin kerja pada Dinas Perumahan

Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah termasuk dalam kategori tinggi. Namun, dari hasil tersebut juga menunjukkan masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dalam lingkungan instansi. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang terdapat jawaban pada tingkatan jawaban netral hingga sangat tidak setuju pada pernyataan dalam kuesioner.

Untuk hasil penelitian variabel motivasi dapat diketahui bahwa rata – rata total skor secara keseluruhan sebesar 309,22 yang termasuk dalam kategori tinggi. Untuk jawaban responden pada variabel motivasi pada pernyataan kedelapan yaitu “Saya ingin mengikuti ujian kenaikan jabatan, untuk mengembangkan kemampuan dan tanggungjawab saya” memiliki total skor tertinggi sebesar 317. Dan pada pernyataan ketujuh yaitu “Saya ingin memaksimalkan wawasan dan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan” memiliki total skor terendah sebesar 295. Dari data tersebut menunjukkan bahwa deskripsi motivasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah termasuk dalam kategori yang tinggi. Namun, masih ada pegawai yang memiliki motivasi yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner tersebut bahwa masih ada pegawai yang menjawab pada tingkatan jawaban netral hingga sangat tidak setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner.

4.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan analisis data diatas dapat diketahui bahwa hipotesis yang pertama (H1) disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, dengan nilai koefisien beta (β_1) = 0,359. Menurut Mangkunegara (2019) disiplin kerja merupakan pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah semakin tinggi kesadaran diri pegawai terhadap peraturan dan norma yang berlaku pada instansi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardi (2016) dan Sugeng (2013) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah

Dari hasil analisis hipotesis yang kedua (H2) motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai koefisien beta (β_2) = 0,504. Menurut Priansa (2017) motivasi merupakan perilaku dan faktor untuk mempengaruhi pegawai untuk berperilaku sesuai

dengan pekerjaannya. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja sebagai upaya tinggi untuk membantu pencapaian tujuan instansi. Sesuai dengan hasil yang di peroleh dalam penelitian ini, ternyata motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya pegawai yang memiliki tingkat motivasi dalam bekerja yang rendah dapat menurunkan kinerjanya. Dalam hal motivasi tentu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi baik internal maupun eksternal. Sehingga perlu adanya kesinambungan antara tujuan instansi dan tujuan individu seorang pegawai.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah dapat membantu dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, selain membantu mencapai tujuan instansi, seorang pegawai juga dapat mencapai tujuan individunya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng (2013) dan Sutrisno, *et. al* (2016) yang menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama – sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah

Dari hasil hipotesis yang ketiga (H3) disiplin kerja dan motivasi secara bersama – sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat di buktikan dengan nilai F hitung sebesar 83,235 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja

merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan aturan dan norma yang ditetapkan oleh instansi dan juga harus dilaksanakan oleh semua pegawai yang berada di instansi tersebut untuk membantu instansi dalam mencapai tujuan instansi. Siagian (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan training evaluasi dan peningkatan performa baik dalam keilmuan dan attitude pegawai sehingga dapat bekerjasama dalam meningkatkan prestasi yang dilaksanakan secara sadar.

Bukan hanya disiplin kerja saja yang membantu instansi dalam mencapai tujuannya, akan tetapi motivasi juga memiliki pengaruh yang penting dalam menggerakkan pegawai agar sesuai dengan arah dan tujuan dari instansi. Menurut Sedarmayanti (2019), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan usaha yang maksimal ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Dengan meningkatkan motivasi pegawainya maka pegawai mampu meningkatkan kinerjanya untuk membantu instansi dalam mencapai tujuannya.

Dari pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah. Hal ini sesuai dengan Sutrisno *et. al* (2016) dan Pomalingo *et. al* (2015) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja

dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

