

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo

Risnayanti Andi Djamro¹

¹Universitas Diponegara Makassar,

Abstrak

Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo adalah sebuah instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. Agar terlaksananya tugas dan fungsi instansi dengan baik, maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Semua pernyataan valid, reliabel, dan normal. Berdasarkan hasil *uji t* pada motivasi kerja diperoleh *t hitung* sebesar $3,169 > t \text{ tabel}$ sebesar $2,101$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil *uji t* pada disiplin kerja diperoleh *t hitung* sebesar $2,249 > t \text{ tabel}$ sebesar $2,101$ dan signifikansi $0,033 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Dan saran yang dapat penulis berikan bagi pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo yaitu meningkatkan kinerja pegawai lebih baik dari yang sebelumnya.

Kata Kunci: *motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan teknologi dan informasi membuat banyak perubahan di segala bidang termasuk dalam pelaksanaan pelayanan di instansi pemerintahan sehingga perusahaan pun dituntut untuk bekerja dengan baik yang mana, ini mengakibatkan pengawainya harus memiliki kinerja yang prima.

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Oleh karena itu perlunya melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran ataupun tugas individu tersebut dalam suatu organisasi tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari suatu perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan

pencapaian hasil kerja meliputi pencapaian kualitas atau kuantitas dalam sebuah pekerjaan.¹

Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo adalah sebuah instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. Dalam upaya terlaksananya tugas dan fungsi instansi tersebut dengan baik, maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal.

Kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo dinilai masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo masih terdapat masalah yang harus dibenahi.

Menurut Setiawan (2014:147), indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas.
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja.
Kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran.
Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar pegawai.
Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
5. Kepuasan kerja
Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya, dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja adalah salah satu faktor pendorong bagi individu untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Motivasi merupakan daya dorong yang menghasilkan tindakan atau perbuatan tertentu untuk mencapai tujuan.² Motivasi kerja merupakan salah satu faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo. Namun beberapa dari pegawai menyatakan bahwa mereka cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan tidak adanya bonus atau *reward* khusus untuk pegawai yang bekerja lebih baik.

Menurut Sunyoto (2013:13-17) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: (1) Promosi, (2) Prestasi Kerja, (3) Pekerjaan itu sendiri, (4) Penghargaan, (5) Tanggung jawab, (6) Pengakuan, (2) Keberhasilan dalam bekerja.

Menurut Malayu Hasibuan (2011:115), indikator motivasi kerja adalah (1) Upah yang layak, (2) Kesempatan untuk maju, (3) Keamanan, (4) Tempat kerja yang baik, (5) Perlakuan yang wajar, (5) Pengakuan atas prestasi

¹ Djemma, Siardin A., & Andi Sumangelipu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sengkang: CV Aquila, hal. 95.

² Djemma, Siardin A., & Andi Sumangelipu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sengkang: CV Aquila, hal. 125.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang mana adanya kesanggupan individu untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila telah melakukan suatu pelanggaran.

Menurut Melayu Hasibuan (2012:193) pengertian disiplin kerja adalah: "Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang seimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan dan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94), indikator disiplin kerja di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Disiplin kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo dinilai belum maksimal. Masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat, tidak sesuai jam masuk kantor dan pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditetapkan. Sehingga

adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada tanggal 11 April s/d 11 Juni tahun 2022, dengan subjek penelitian adalah pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo.

Terdiri dari data kuantitatif dan kualitatif yang bersumber dari penyebaran angket atau kuesioner (data primer) dan data penunjang lainnya (data sekunder) yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probabilitas dengan cara *Simple Random Sampling* (metode sampel acak sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama, untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebagian pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo yaitu sebanyak 30 (tiga puluh) orang, karena ada beberapa alasan yaitu adanya pegawai yang sedang bertugas di luar kota dan ada yang sedang cuti (tugas belajar), maka jumlah responden pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 15 (lima belas) orang dan jumlah responden pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) sebanyak 15 (lima belas) orang. Sehingga tidak memungkinkan jumlah sampel yang diambil peneliti sebanyak 70 (tujuh puluh) orang.

Data penelitian dianalisa dengan alat statistik melalui bantuan program IBM SPSS Statistics for windows version 28. Adapun pengujian-pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah (1) *Analisis Deskriptif*, meliputi analisis karakteristik responden berdasarkan nomor responden, nama, usia, jenis kelamin dan golongan. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden yang di bagian kuesioner penelitian; (2) *Uji Regresi Linear Berganda*, dengan menggunakan rumus analisis statistik regresi linear berganda; (3) *Uji Hipotesis*, dengan Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual atau satu-satu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan dari variabel penelitian yang ingin diuji pengaruhnya terhadap variabel Y secara terpisah atau individu dengan melihat nilai *Si* (*p-value*) atau membandingkan *t-hitung* dengan *t-tabel*. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan, maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependen. *Ho* diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada atau signifikan $> 5\%$. *Ha* diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada atau signifikan $< 5\%$.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diperoleh peneliti dari 30 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini

mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin dan golongan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	10	33.3	33.3	33.3
	31-40 tahun	11	36.7	36.7	70.0
	41 tahun keatas	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo yang menjadi responden berusia 31 (tiga puluh satu) – 40 (empat puluh) tahun keatas, yaitu sebanyak 11 (sebelas) orang atau sebesar 36.7% dari total responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	14	46.7	46.7	46.7
	Wanita	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo yang menjadi responden adalah berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 16 (enam belas) orang atau sebesar 53.3% dari total responden.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

		Golongan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	II	8	26.7	47.1	47.1
	III	8	26.7	47.1	94.1
	IV	1	3.3	5.9	100.0
	Total	17	56.7	100.0	
Missing	System	13	43.3		
Total		30	100.0		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel 3 dalam penelitian ini, sedikit berbeda, karena pada penelitian ini dari 30 (tiga puluh) responden, pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) hanya sejumlah 15 (lima belas) orang, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo yang menjadi responden bergolongan II dan III yaitu sebanyak 8 orang bergolongan II atau sebesar 26.7% dan 8 orang bergolongan III atau sebesar 26.7% dari total responden.

Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti kepada pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo diperoleh nilai-nilai frekuensi

jawaban responden tentang variabel motivasi kerja.

Tabel 4. Skor Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Item Per	Skor Jawaban Responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	50	15	50	-	-	-	-	-	-
2	16	53,3	14	46,7	-	-	-	-	-	-
3	18	60	12	40	-	-	-	-	-	-
4	13	43,3	17	56,7	-	-	-	-	-	-
5	19	63,3	11	36,7	-	-	-	-	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Item pernyataan 1, jawaban responden tentang gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga mendorong bekerja lebih baik. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 50 % sebanyak 15 (lima belas) orang. *Item pernyataan 2*, jawaban responden tentang kerja sama yang kompak antar pegawai di dalam Kantor. Mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebesar 53,3 % sebanyak 16 (enam belas) orang. *Item pernyataan 3*, jawaban responden tentang situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan, mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 60 % sebanyak 18 (delapan belas) orang. *Item pernyataan 4*, jawaban responden tentang pelaksanaan jaminan Kesehatan cukup baik. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 43,3% sebanyak 17 (tujuh belas) orang. *Item pernyataan 5*, jawaban responden tentang adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja pegawai. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 63,3% sebanyak 19 (sembilan belas) orang.

Hal inimenunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo yang dilakukan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju.

Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 5. Skor Kuesioner Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item Per	Skor Jawaban Responden									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	36,7	19	63,3	-	-	-	-	-	-
2	14	46,7	16	53,3	-	-	-	-	-	-
3	15	50	15	50	-	-	-	-	-	-
4	11	36,7	19	63,3	-	-	-	-	-	-
5	12	40	18	60	-	-	-	-	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Item pernyataan 1, jawaban responden tentang datang ke tempat kerja tepat pada waktunya. Mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju 63,3% sebanyak 19 (sembilan belas) orang. *Item pernyataan 2*, jawaban responden tentang pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju 53,3 % sebanyak 16 (enam belas) orang. *Item pernyataan 3*, jawaban responden tentang dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan. Mayoritas responden memilih jawaban setuju 50% sebanyak 15 (lima belas) orang. *Item pernyataan 4*, jawaban responden tentang memakai pakaian sesuai dengan peraturan Kantor. Mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju 63,3% sebanyak 19 (Sembilan belas) orang. *Item pernyataan 5*, jawaban responden tentang selama bekerja,

bisa menggunakan peralatan kantor dengan baik. Mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju 60 % sebanyak 18 (delapan belas) orang.

Berdasarkan kesimpulan secara umum bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo yang dilakukan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju.

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6. Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Per	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	53,3	14	46,7	-	-	-	-	-	-
2	15	50	15	50	-	-	-	-	-	-
3	17	56,7	13	43,3	-	-	-	-	-	-
4	19	63,3	11	36,3	-	-	-	-	-	-
5	18	60	12	40	-	-	-	-	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Item pernyataan 1, jawaban responden tentang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebesar 53,3 % sebanyak 16 (enam belas) orang. *Item pernyataan 2*, jawaban responden tentang selalu mematuhi peraturan yang ada di Kantor. Mayoritas responden memilih jawaban setuju sebesar 50 % sebanyak 15 (lima belas) orang. *Item pernyataan 3*, jawaban responden tentang berusaha bekerja agar hasil maksimal. Mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebesar 56,7 % sebanyak 17 (tujuh belas) orang. *Item pernyataan 4*, jawaban responden tentang tidak pernah menunda-nunda pekerjaan. Mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebesar 63,3% sebanyak 19 (sembilan belas) orang. *Item pernyataan 5*, jawaban responden tentang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju sebesar 18 % sebanyak 60 (enam belas) orang.

Berdasarkan kesimpulan secara umum bahwa kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo yang dilakukan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Tabel 7. Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	3.653	3.861
	Motivasi Kerja	.499	.158
	Disiplin Kerja	.353	.157

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Sehingga diperoleh:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,653 + 0,499X_1 + 0,353X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 3,653. Hal ini berarti bahwa jika motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo tetap atau tidak mengalami 3,653. Nilai koefisien motivasi kerja (X_1) sebesar 0,499%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai motivasi kerja maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,499% dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,353%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,353% dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Uji Hipotesis

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		t	
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients
	B	Std. Error		Beta
(Constant)				
Motivasi Kerja			.481 004	
Disiplin Kerja			.341 033	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada atau signifikan $> 5\%$

Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada atau signifikan $< 5\%$

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. t_{hitung} sebesar 3,169 $> t_{tabel}$ 2.101 (lihat lampiran tabel t) dan signifikansi 0,004 $< 0,05$, maka keputusannya adalah tolak Ho. Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. t_{hitung} sebesar 2,249 $> t_{tabel}$ 2.101 (lihat lampiran tabel t) dan signifikansi 0,033 $< 0,05$, maka keputusannya adalah tolak Ho. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo.

SIMPULAN

Pegawai yang bekerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo memang memiliki Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang baik sehingga hal tersebutlah yang mempengaruhi adanya Kinerja Pegawai yang baik pula.

Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 3,169 dengan signifikansi 0,004 dan koefisien regresi sebesar 0,499. Dan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 2,249 dengan signifikansi 0,033 dan koefisien regresi sebesar 0,353.

Hasil uji t dari variabel independent motivasi kerja dan disiplin kerja secara individu atau satu-satu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo.

Bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih baik dari yang sebelumnya dan senantiasa memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya, bahwa Kantor Pertanahan Kabupaten Wajo dapat meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dengan memperhatikan faktor motivasi kerja dan disiplin kerja karena masih banyak faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai misalnya kompensasi, lingkungan kerja, kemampuan, sikap, komunikasi, persepsi, kepemimpinan, kepuasan, fasilitas kantor dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmar, Hamriani. (2016). *Efektivitas Pelaksanaan Tertib Administrasi Pertanahan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo*. Diakses dari <http://eprints.unm.ac.id/4583/>, pada 16 Juli 2022.
- Badan Pertanahan Nasional. (2016). Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan. Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional. dikases dari www.bphn.go.id, pada 17 Juli 2022.
- Djemma, Siardin A., & Andi Sumangelipu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sengkang: CV Aquila.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen*. Jakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Humaira, Malia. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. (online). diakses dari <http://repository.uinsu.ac.id/5641/1/MALIA%20HUMAIRA%20%2851143091%29.pdf>, pada 18 Januari 2022.
- Mangkunegara, A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Novyanti, Joyce Sagita. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah*, (Tesis). Palu: Universitas Tadakulo.
- Ramdhani, Arif. (2011). *Penilaian Kinerja*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Setiawan. (2014). Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Sumangelipu, Andi. (2011). *Analisis Faktor Instrinsik Dan Ekstrinsik Dalam Hubungannya Dengan Motivasi Penyelesaian Studi Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Mercu Buana*. (S2 thesis). Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suparno, Sidarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 2(1).
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.