

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Melli Haryani¹⁾, Muhammad Idris²⁾, Diah Isnaini Asiaty³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email : meliharyani0888@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, motivation and leadership jointly on the performance of ASNs at the Department of Public Works, Highways and Spatial Planning, South Sumatra Province. To determine the effect of work discipline on the performance of ASN at the Department of Public Works, Highways and Spatial Planning for the Province of South Sumatra. To determine the effect of motivation on the performance of ASN Public Works Department of Highways and Spatial Planning of South Sumatra Province. To find out the influence of leadership on the performance of ASN at the Department of Public Works, Highways and Spatial Planning for the Province of South Sumatra. This type of research is associative. The sample in this study was 151 respondents with a sample collection technique using the Cluster Sampling technique (sample area). The data used in this study are primary data, namely the number of respondents, agency profiles and secondary data collection methods, namely the questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that: (1) there is a significant influence of work discipline, motivation, and leadership variables together on performance (2) Work discipline does not have a significant effect on performance (3) Motivation has a significant effect on performance (4) Leadership has influence on performance.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Leadership and Performance

1. Pendahuluan

Setiap organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Namun dalam kenyataan sering ditemui bahwa sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan organisasi maupun pemimpin. Agar organisasi dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien, maka organisasi perlu mengelola salah satu aset mereka yaitu manusianya. Sebab organisasi mempelajari dan mengerti aspek tingkah laku individu atau pegawai dalam situasi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Jika suatu organisasi memiliki peralatan yang canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia, maka tidak berarti apa-apa. Sebaliknya, jika sumber daya manusianya sudah bagus tetapi organisasi tidak memfasilitasi dengan sumber daya dengan alat yang canggih atau mumpuni maka sia-sia. Sebab sumber daya manusia yang sudah bagus harus ditunjang oleh peralatan yang bagus pula guna menghasilkan hasil kerja yang baik. Sumber daya manusia adalah kemampuan totalitas daya pikir dan daya fisik yang terdapat pada orang tersebut. Kualitas sumber daya



manusia harus ditingkatkan supaya produktivitas kerjanya meningkat, sehingga hidup sejahtera tercapai, maksudnya secara relatif dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dan merasa aman dalam menikmatinya.

Salah satu kajian dalam manajemen sumber daya manusia adalah kinerja. Menurut Sagala dalam Priansa (2018:269) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan kerja atau prestasi kerja pegawai. Pegawai bukan hanya mencapai tujuan individunya saja yang tercapai namun juga ikut berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi menurut Wibowo (2017: 322) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold-directed behavior*. Motivasi merupakan suatu kegiatan yang bisa untuk mendorong bukan saja untuk orang lain melainkan juga kepada diri sendiri, melalui motivasi atau dorongan ini diharapkan akan dapat berkerja lebih baik lagi kedepannya

Kepemimpinan menurut Afandi Pandi (103:2018) adalah proses untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran kepemimpinan sebagai kemandirian mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

Kajian sejenis yang pernah dilakukan oleh Faisal, Asri, Dan Basri Rakhman (2022). Amelia Wahyudi (2022). Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Nur Fatma, Ifah Finatry Latiep, Hardiyono, Reni Furwanti(2020). Andarias Kuddy (2017). Vivi Herlina (2019). Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019). Lisa Septianingsih (2019) Erna Yulianie (2019). Bahwa hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Ika Safira (2019)dengan penelitian sejenis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Kajian sejenis yang pernah dilakukan oleh Vivi Herlina (2019). Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019). Lisa Septianingsih (2019). Erna Yulianie (2019). Amelia Wahyudi (2022). Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Andarias Kuddy (2017). Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kajian sejenis yang pernah dilakukan oleh Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019). Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja.

Kajian sejenis yang pernah dilakukan oleh Hidayat, Agus Rahmad.(2020). Faisal, Asri, Dan Basri Rakhman (2022). Nur Fatma, Ifah Finatry Latiep, Hardiyono, Reni Furwanti(2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja.

Kajian sejenis yang pernah dilakukan oleh Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Vivi Herlina (2019), Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019). Lisa Septianingsih (2019) Erna Yulianie (2019). Andarias Kuddy (2017) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020) memberikan hasil yang berbeda bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan beralamatkan di Jl. Ade Irma Nasution, Sungai Pangeran, Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang Sumatera Selatan. Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan bertanggung jawab atas pekerjaan yang meliputi antara lain perbaikan jalan dan jembatan dan masih banyak lagi yang berada di Provinsi Sumatera Selatan.

Fenomena kinerja yaitu Jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan belum sesuai dengan harapan, serta ada beberapa ASN tidak menggunakan waktu secara efisien sehingga hasil kerja tidak maksimal. Kualitas kerja yang belum maksimal ditandai dengan adanya beberapa pegawai yang tidak teliti dalam bekerja, beberapa ASN tidak memiliki cara yang kreatif dalam bekerja agar mencapai kualitas kerja yang terbaik, kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Dan terjadi untuk ASN yang ingin naik pangkat di dalam suatu dinas itu membutuhkan waktu yang lama. Fenomena disiplin kerja yaitu masih adanya ASN tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Masih seringnya pekerjaan yang dikerjakan oleh ASN terlambat selesai diakibatkan oleh kurangnya penggunaan waktu yang efektif oleh pegawai. Masih seringnya ada ASN yang dengan sengaja mengulur-ulur waktu kerja

Fenomena motivasi kerja yaitu kondisi kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja dalam organisasi yang kurang kondusif. Belum memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang sudah mepet, serta belum berani mengambil resiko dalam bekerja. Masih banyaknya ASN belum dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Fenomena kepemimpinan yaitu masih sering terjadi bahwa komunikasi tidak terjalin dengan baik atau terjadi miskomunikasi. Pengambilan keputusan sedikit kurang cepat karena harus berkoordinasi dengan beberapa bidang sehingga menghasilkan keputusan yang tepat artinya dalam pengambilan keputusan sedikit terlambat. Prilaku pemimpin yang masih kurang dalam menunjukkan sikap keteladanan bagi para pegawai

Berdasarkan latar belakang dan research gap, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Asn Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

1. Tinjauan Pustaka

1.1. Kinerja

Menurut Sagala dalam Priansa (2018:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai

sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Boudreau dalam Priansa (2018:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan

1.2. Disiplin kerja

Menurut Husnan dalam Prihartoro (2015:15) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seadanya tidak ada perintah. Menurut Hasibuan (2018: 193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1.3. Motivasi

Menurut Robbins dalam Wibowo (2017: 322) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Baron dalam Wibowo (2017 : 322). Menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Wibowo (2017: 322) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold-directed behavior*.

1.4. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Maxwell dalam buku Busro (115:2020) yaitu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain kepemimpinan adalah sesuatu yang meletakkan pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian kemampuan dan kesanggupan. Menurut Busro (116:2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke dalam satu tujuan yang ingin dicapai bersama-sama Menurut Afandi (103:2018) adalah proses untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran kepemimpinan sebagai kemanapun mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

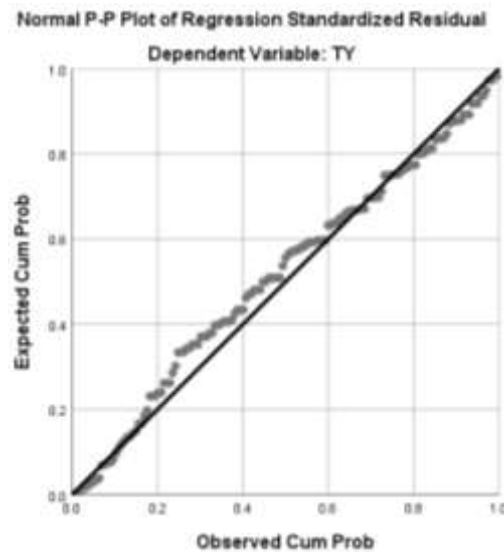
2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan metode asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Populasi yang adalah sebanyak 242, dan 151 responden sebagai sampel. Teknik dalam pengumpulan sampel menggunakan teknik Cluster Sampling (Area sampel). Metode pengumpulan data yaitu wawancara (interview), kuesioner (angket), observasi dan dokumentasi. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data skunder dan data primer. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Berikut merupakan hasil olah data dari analisis regresi berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan



Uji Normalitas Gambar 1

Sumber : Diolah

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa data yang digunakan pada pengujian ini dapat dikatakan normal karena titik-titik nya mendekati garis diagonalnya maka dapat di katakan normal

Tabel 1. Uji Linieritas Data Variabel Disiplin kerja dan Kinerja

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
TY	*	Between Groups	557.813	12	46.484	7.515	.000
TX1		Linearity	472.795	1	472.795	76.434	.000
		Deviation from Linearity	85.018	11	7.729	1.249	.261
		Within Groups	853.617	138	6.186		
		Total	1411.430	150			

Sumber : Diolah

Berdasarkan hasil uji linieritas pada disiplin kerja terhadap kinerja yaitu dapat diketahui bahwa nilai Sig *Deviation From Linearity* 0.261 lebih besar dari 0.05 maka disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel 2. Uji Linieritas Data Variabel Motivasi dan Kinerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TY	*	Between Groups	634.647	13	48.819	8.610	.000
TX2		Linearity	553.428	1	553.428	97.607	.000
		Deviation from Linearity	81.218	12	6.768	1.194	.294
		Within Groups	776.784	137	5.670		
		Total	1411.430	150			

Sumber : Diolah

Berdasarkan hasil uji linieritas pada motivasi terhadap kinerja yaitu dapat dikatehui bahwa nilai *Sig Deviation From Linearity* 0.294 lebih besar dari 0.05 maka disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara motivasi terhadap kinerja.

Tabel 3. Uji Linieritas Data Variabel Kepemimpinan dan Kinerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TY	* Between (Combined)	564.134	13	43.395	7.017	.000
TX3	Groups Linearity	491.496	1	491.496	79.470	.000
	Deviation from Linearity	72.638	12	6.053	.979	.472
	Within Groups	847.297	137	6.185		
	Total	1411.430	150			

Sumber : Diolah

Berdasarkan hasil uji linieritas pada kepemimpinan terhadap kinerja yaitu dapat dikatehui bahwa nilai *Sig Deviation From Linearity* 0.472 lebih besar dari 0.05 maka disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan terhadap kinerja

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.985	1.004		2.972	.003		
	TX1	.134	.083	.139	1.616	.108	.461	2.172
	TX2	.434	.090	.377	4.828	.000	.558	1.793
	TX3	.278	.068	.312	4.115	.000	.593	1.686

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Diolah

Berdasarkan hasil di atas, nilai *tolerance* tidak ada yang di bawah 0.10 semuanya di atas 0.10 begitu juga dengan hasil nilai VIF tidak melebihi 10, berarti data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.985	1.004		2.972	.003
	TX1	.134	.083	.139	1.616	.108
	TX2	.434	.090	.377	4.828	.000
	TX3	.278	.068	.312	4.115	.000

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Diolah

Berdasarkan tabel di atas maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.985 + 0.134X_1 + 0.434X_2 + 0.278X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.985 Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan adalah nol maka kinerja sebesar 2.985.
2. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.134 tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari disiplin kerja terhadap kinerja, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Lebih jelasnya jika didisiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat, demikian sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja akan menurun.
3. Koefisien regresi motivasi sebesar 0.434 tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari motivasi terhadap kinerja artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Lebih jelasnya jika motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat juga demikian sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja akan menurun.
4. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0.278 tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari kepemimpinan terhadap kinerja, artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Lebih jelasnya jika kepemimpinan meningkat maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan menurun atau melemah maka kinerja akan menurun.

Tabel 6. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	706.062	3	235.354	49.048	.000 ^b
Residual	705.369	147	4.798		
Total	1411.430	150			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

Sumber : Diolah

Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dengan nilai F hitung 49.048 lebih besar dari F tabel 2.67 dengan didukung nilai Signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka secara bersama-sama disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.985	1.004			2.972	.003
TX1	.134	.083	.139		1.616	.108
TX2	.434	.090	.377		4.828	.000
TX3	.278	.068	.312		4.115	.000

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t hitung Disiplin kerja adalah 1.616 lebih kecil t tabel 1.976 diperkuat dengan signifikansi 0.108 lebih besar dari 0.05 maka disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung motivasi adalah 4.828 sedangkan t tabel 1.976 diperkuat dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung kepemimpinan adalah 4.115 sedangkan t tabel 1.976 diperkuat dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.600	.590	2.29053

a. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Sumber : Diolah

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R square sebesar 0.590 atau 59%, artinya disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 59% terhadap kinerja, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti seperti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Hasil analisis secara simultan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% yang membuktikan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan Artinya antara disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan saling berkaitan dan dapat secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja, hal ini dibuktikan juga dengan hasil koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan sebesar 0.590 atau 59%.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Lisa Septianingsih (2019) dan dilakukan oleh Erna Yulianie (2019). Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Vivi Herlina (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai juga dengan hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa benar terjadinya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan terutama yang berkaitan dengan kuantitas kerja yang mana sesuai dengan hasil tabel IV.9 jawaban responden menyangkal sebesar 49.7% yaitu bahwa jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan masih kurang dari yang diharapkan oleh pihak instansi. Dan juga pada indikator peluang responden menyangkal sebesar 51.6% bahwa peluang untuk naik pangkat atau jabatan itu tidak membutuhkan waktu yang lama. Artinya untuk naik pangkat dan jabatan itu membutuhkan waktu yang lama. Dan 51% responden menyangkal bahwa untuk naik pangkat itu mudah. Artinya untuk naik pangkat dan jabatan tidak mudah.

3.2.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Dari hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% membuktikan bahwa hasil penelitian yaitu ada pengaruh tidak signifikan disiplin terhadap kinerja. Maka hal ini membuktikan bahwa disiplin

kinerjanya. Dengan memberikan teguran kepada ASN yang sering mangkir dalam bekerja, tidak menggunakan waktu dengan baik dan tidak mematuhi peraturan yang ada. Sehingga diharapkan kinerja ASN lebih baik kedepannya.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Dari hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% membuktikan bahwa hasil penelitian yaitu ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja. Maka hal ini membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak dalam mempengaruhi kinerja.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja tidak memiliki dampak dalam mempengaruhi kinerja.

Hal ini tidak sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Ika Safira (2019) dengan penelitian sejenis membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Faisal, Asri, Dan Basri Rakhman (2022). Amelia Wahyudi (2022). Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Nur Fatma, Ifah Finatry Latiep, Hardiyono, Reni Furwanti (2020). Andarias Kuddy (2017). Vivi Herlina (2019). Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari. (2019). Lisa Septianingsih (2019) Erna Yulianie (2019). Bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis penyebab hasilnya tidak sama karena lokasi ataupun tempat penelitian yang berbeda, teknik pengambilan sampel yang berbeda, seperti yang dilakukan oleh Erna Yulianie (2019) penelitian di pegawai kantor kecamatan Metro Selatan Kota Metro dengan menggunakan jumlah responden 20 atau sampel yang digunakan 19 responden. Oleh Dini

Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019) penelitian di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik dengan menggunakan populasi 33 dan sampel 33 karena menggunakan sampel jenuh. Sedangkan oleh Amelia Wahyudi (2022). Lokasi penelitian yaitu Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dengan sampel 72 dengan indikator yang berbeda tingkat absensi, dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada Tabel IV.10 Permasalahannya masih seringnya ASN mangkir dalam bekerja, penggunaan waktu yang masih kurang efektif dan masih banyaknya ASN yang tidak mematuhi peraturan yang ada sehingga mempegaruhi kinerja ASN, Akibatnya berpengaruh terhadap indikator kuantitas kerja dan peluang kerja.

3.2.3. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan artinya tidak benar-benar berpengaruh karena ada variabel lain yang mempengaruhi lebih dominan. Kalau ada tiga masalah disiplin kerja sesungguhnya bukan itu yang mempengaruhi kinerja.

Hal yang perlu diperhatikan lebih detail oleh atasan untuk supaya para ASN tidak melakukan melanggar disiplin kerja dengan terus melakukan evaluasi sehingga permasalahan yang sudah ada tidak terulang lagi dan tidak berdampak besar mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Hal ini jalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Vivi Herlina (2019). Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019). Lisa Septianingsih (2019). Erna Yulianie (2019). Amelia Wahyudi (2022). Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Andarias Kuddy (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Akan tetapi tidak sejalan dengan penelitan yang pernah dilakukan oleh Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis penyebab hasilnya tidak sama karena lokasi ataupun tempat penelitian yang berbeda, seperti yang dilakukan oleh Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019) penelitian di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik dengan menggunakan populasi 33 dan sampel 33 karena menggunakan sampel jenuh.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada Tabel IV.11 Permasalahannya masih seringnya ASN alami kondisi kerja yang kurang terjalin dengan baik seperti terjadinya kondisi yang kurang kondusif. Masih kurangnya rasa tanggung jawab dalam menghadapi resiko yang tinggi dalam bekerja dan kurangnya pengembangan diri bagi ASN seperti kurangnya mengikuti pelatihan hal ini berdampak pada kinerja ASN yang masih kurang maksimal, Akibatnya berpengaruh terhadap indikator kuantitas kerja dan peluang kerja.

Hal yang harus di perhatikan demi memperbaiki motivasi ASN yaitu dengan cara melakukan evaluasi secara terus-menerus dan memecahkan point permasalahan yang terjadi. Dan melakukan perbaikan komunikasi antara atasan dan bawahan dengan cara memberikan arahan dan mencontohkan hal itu ke setiap ASN yang ada, memberikan tanggung jawab kepada ASN yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki ASN guna memperkecil kesalahan yang akan terjadi. Dan memberikan kesempatan setiap ASN untuk mengikuti pelatihan ataupun seminar, maka akan membuka wawasan para ASN sehingga mendorong keinginannya untuk meningkatkan usaha-usahanya guna memperoleh pengakuan atau prestasi. Akibatnya akan

mendorong keinginannya untuk memanfaatkan peluang yang ada dan meningkatkan hasil kerjanya secara kuantitas sehingga kinerja membaik. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kembali kinerja ASN lebih baik lagi kedepannya.

3.2.4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Dari hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% membuktikan bahwa hasil penelitian yaitu ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Maka hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki dampak dalam mempengaruhi kinerja.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Vivi Herlina (2019), Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020). Dini Kusumaningrum, Wulan Anjar Sari.(2019). Lisa Septianingsih (2019) Erna Yulianie (2019). Andarias Kuddy (2017) berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020) memberikan hasil yang berbeda bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis penyebab hasilnya tidak sama karena lokasi ataupun tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasinya berbeda, teknik analisis yang berbeda dan indikator yang berbeda seperti yang dilakukan oleh Muhamad Arif dan Ahmad Badawi Saluy (2020) berlokasi di Lingkungan Pemerintahan Kecamatan Kramat Jadi Kota Administrasi Jakarta Timur dengan sampel 90 responden dan teknik analisis menggunakan smartPLS dan indikator yang digunakan peran antar manusia, peran *informative* dan peran pembuatan keputusan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada Tabel IV.12 Permasalahannya yang masih sering terjadi yaitu kemampuan ataupun keterampilan dalam berkomunikasi antara atasan dan bawahan sehingga sering masih terjadi miskomunikasi antara lini. Kurangnya kecekatan dalam mengambil keputusan yang dilakukan oleh atasan terhadap ASN yang sering melakukan pelanggaran dalam bekerja, serta para ASN merasa bahwa seorang atasan kurang menunjukan keteladanannya dalam bekerja, sehingga membuat ASN kurang mencontoh hal-hal yang baik yang seharusnya dilakukan oleh atasannya, sehingga mempengaruhi kinerja para ASN yang kurang maksimal. Akibatnya berpengaruh terhadap indikator kuantitas kerja dan peluang kerja.

Hal yang harus dilakukan untuk memperbaiki oleh seorang pemimpin yaitu melakukan evaluasi dan perbaikan dalam diri sendiri serta memperbaiki komunikasi yang berkelanjutan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik sehingga tidak terjadi miskomunikasi seperti yang sudah-sudah dan diharapkan dengan komunikasi yang baik dapat membuat informasi yang diterima oleh bawahan ataupun sebaliknya dapat dilaksanakan dengan baik dan benar, diharapkan juga ke depatan atasan tegas dan cepat dalam mengambil keputusan terhadap yang melanggar peraturan seperti diberikan sanksi surat peringatan atau di pindah tugaskan ke bidang lain atau ke dinas lain. Dan diharapaka pimpinan harus menunjukan

keteladanan dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kembali kinerja ASN lebih baik lagi kedepannya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan pada penelitian ini, sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan (2) Terdapat pengaruh tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan (3) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan (4) Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen sumber daya manusia. Riau: Zanafa Publishing
- Amelia Wahyudi (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 11, Nomor 8, Agustus 2022.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Ameliawahyudi24@gmail.com
- Andarias Kuddy (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Cenderawasih Volume 1, Nomor 2.* Universitas Cenderawasih. andarias.k@gmail.com
- Busro, Muhammad. 2020. Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta; Prenadamedia Group
- Faisal, Asri, Dan Basri Rakhman (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. *Jurnal Inovasi Dan Pelayanan Publik Makassar Volume 1 Nomor 1.* Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar. E-Mail1: Ical76jie@Gmail.Com
- Hasan, M. Iqbal. 2012. Pokok-pokok Materi Statistik 2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Ekonomi Sakti. Vol: 8 No 2.* Email : viviherlina124@gmail.com
- Isnaini Asiati, Diah Dkk (2019) Metodologi Penelitian. Palembang :NoerFikri
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok ; Rajawali Pers.



- Kusumaningrum, Dini.Wulan Anjar Sari.(2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (Upt) Dinas Pertanian Wilayah Ii Kabupaten Gresik. Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi. Volume 8, Nomor 1
- Lisa Septianingsih (2019) Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan upah terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jamimulyo. Jurnal ekonomi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Luthans, Fred. 2012, Perilaku Organisasi. Edisi KeSepuluh, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. Jurnal pamator valume 13 no 1. Program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utar Email: m.edis313@gmail.com
- Nur Fatma, Ifah Finatry Latiep, Hardiyono, Reni Furwanti(2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik (e): 2503-4790 | ISSN-Print (p): 2086-1117 Volume 11 Nomor 1.Universitas Hasanuddin. nurafifahufairah2@gmail.com
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Prihantoro, Agung 2015 Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Robbins, Stephen P. 2016. Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Appications. (Penerjemah: Diana Angelica), New Jersey: Englewood Cliffs. Jakarta, Indonesia, Penerbit: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. Statistika untuk penelitian. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Statistika untuk penelitian. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2019. Statistika untuk penelitian. Bandung. Alfabeta
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja.Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Yulianie, Erna. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro. Jurnal Simplex Volume 2, Nomor 1. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro. Email: Ernayuliani1974@gmail.com

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)