



## **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan DPMPTSP Kota Solok**

Denny Rinaldi<sup>1</sup>, Arie Prima<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Email: denny.rinaldi.beben@gmail.com<sup>1</sup>, arieprima2023@gmail.com<sup>2</sup>

Submit: 15 agustus 2024    Review: 18 Agustus 2024    Accepted: 20 agustus 2024    Publish: 23 agustus 2024

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas PMPTSP Kota Solok. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan program SPSS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, Sumber Daya Manusia

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kemajuan instansi atau organisasi. Dalam era globalisasi ini harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut memberikan pelatihan dan pengembangan untuk kebuhan yang akan datang dan menjaga kelangsungan hidup suatu instansi atau organisasi. Salah satu strategi yang diterapkan adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi merupakan hal penting karena mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan semangat dalam mencapai tujuan yang optimal. Motivasi memberikan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu instansi atau perusahaan. Di dalam menjalankan aktifitas sehari-hari, disiplin kerja sangat diperlukan agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong karyawan agar memenuhi tuntutan aturan sehingga visi dan misi tercapai.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Menurut (M. S. . Hasibuan, 2017) motivasi



adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan.

### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan dalam organisasi dalam menjalankan norma-norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis, baik individu maupun kelompok secara sukarela serta bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut (Sutrisno, 2017) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pada pekerjaan.

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2017) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Kompensasi
4. Sanksi hukum
5. Pengawasan

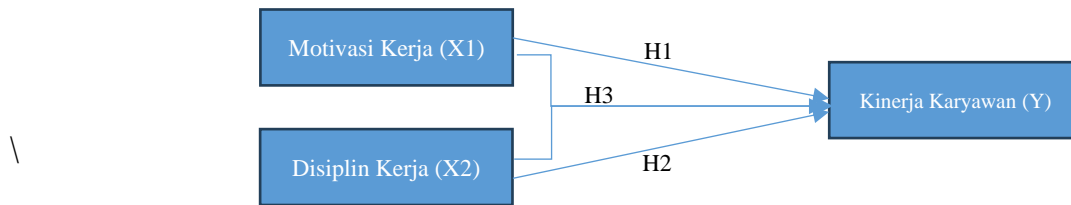
### **Kinerja**

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Menurut (M. Hasibuan, 2006) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. (Mathis & Jackson, 2019) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas keluaran, standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
2. Kualitas keluaran, jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
3. waktu keluaran, ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
4. Tingkat kehadiran, jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
5. Efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan. Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
6. Efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.



## Model Hipotesis



**Gambar 1 Model Hipotesis**

Berdasarkan gambar 1 di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H1:** Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H2:** Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H3:** Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Dengan mengumpulkan data-data dan juga informasi dari instansi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara objektif.

### Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok yang beralamat Jl. Lubuk Sikarah Balaikota Solok Kelurahan IX Korong Kec. Lubuk Sikarah Propinsi Sumatera Barat. Adapun layanan dari DPMTSP yaitu melakukan pengendalian penanaman modal dan sistem Informasi penanaman modal, perencanaan dan pengembangan penanaman modal, penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan, dan pengaduan.

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode sampling jenuh yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 40 orang karyawan atau pegawai.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini penulis menggunakan metode kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berasosiasi dengan variabel yang diteliti dan menggunakan metode dokumentasi dari data perusahaan.

## HASIL PENELITIAN

Analisis data yang diperoleh dari metode kuesioner diantaranya adalah Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). Adapun hasil data variabel yaitu:

**Tabel 1.** Data Hasil Uji Variabel

No. Responden	Motivasi Kerja (X1)	Diplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)



1	36	33	36
2	33	33	33
3	34	33	34
4	33	34	31
5	36	34	31
6	34	37	35
7	33	36	30
8	32	34	35
9	36	34	33
10	35	38	37
11	40	41	41
12	31	34	31
13	37	35	36
14	40	39	39
15	34	33	34
16	34	34	33
17	33	32	31
18	33	34	32
19	36	36	35
20	31	29	30
21	33	35	32
22	36	34	32
23	32	33	33
24	33	31	32
25	37	32	33
26	40	34	39
27	40	37	40
28	38	39	38
29	39	38	36
30	32	33	32
31	31	31	32
32	30	32	33



33	37	36	35
34	30	31	32
35	35	34	34
36	34	34	36
37	34	34	34
38	32	34	33
39	36	33	36
40	36	37	36

Sumber : Data diolah peneliti, (2024)

### Uji Asumsi Penelitian

#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji atau memahami data yang memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini dikatakan berdistribusi normal jika tingkat signifikannya  $> 0,05$ . Setelah dilakukan uji dengan aplikasi SPSS dapat ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 2.** Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	0,160	40	0,011	0,940	40	0,034
Motivasi Kerja(X1)	0,171	40	0,005	0,929	40	0,015
Disiplin Kerja (X2)	0,261	40	0,000	0,927	40	0,013

Sumber : Data diolah SPSS peneliti , (2024)

Nilai signifikan yang diperoleh dari tabel di atas adalah ketiga variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu sebesar **0,034** dimana nilai tersebut  $< 0,05$ . Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai signifikan sebesar **0,015**. Juga bernilai  $< 0,05$ , dari tabel di atas nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,013 juga bernilai  $< 0,05$ . Ketentuan dalam uji normalitas adalah:

- Apabila data akan berpengaruh normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ .
- Apabila data tidak berpengaruh normal jika nilai signifikansi  $< 0,05$

### Uji Korelasi

Adapun uji korelasi pada penelitian ini dengan menggunakan model *spearman's* sebab data dikumpulkan tidak mengikuti distribusi normal. Hasil uji korelasi yang dihasilkan sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Korelasi

Correlations
--------------



		Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja(X1)	Diplin Kerja (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	1,000	0,824	0,763
	Motivasi Kerja(X1)	0,824	1,000	0,808
	Diplin Kerja (X2)	0,763	0,808	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)		0,000	0,000
	Motivasi Kerja(X1)	0,000		0,000
	Diplin Kerja (X2)	0,000	0,000	
N	Kinerja Karyawan (Y)	40	40	40
	Motivasi Kerja(X1)	40	40	40
	Diplin Kerja (X2)	40	40	40

Sumber : Data diolah SPSS peneliti , (2024)

Ditemukan angka pada tabel 3 di atas dan jika nilai ini dengan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka pengujian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang signifikan..

Pada tabel 3 di atas, nilai signifikannya adalah 0,000 dan nilai yang dimungkinkan adalah  $< 0,05$ . Ditentukan apakah hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Dari data terdapat hubungan positif yang dapat diartikan semakin meningkat Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), juga akan meningkatkan pula hasil Kinerja Pegawai.

Hasil korelasi variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar **0,763** yang berarti memiliki hubungan yang kuat dan korelasi antara Disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar **0,808** yang terdapat hubungan yang kuat.

### Uji Linearitas

Pada uji linearitas dilakukan dengan memperhitungkan garis regresi variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Berikut dari hasil uji menggunakan SPSS sebagai berikut:

#### 1. Motivasi Kerja (X1)

**Tabel 4.** Uji Linearitas Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Motivasi Kerja(X1)	Between Groups	(Combined)	228,768	10	22,877	10,769	0,000
		Linearity	197,013	1	197,013	92,739	0,000
		Deviation from Linearity	31,755	9	3,528	1,661	<b>0,145</b>
	Within Groups		61,607	29	2,124		
	Total		290,375	39			

Sumber : Data diolah SPSS peneliti , (2024)



## 2. Displin Kerja (X2)

**Tabel 5.** Uji Linearitas Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) Diplin Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	181,548	10	18,155	4,838	0,000
		Linearity	169,119	1	169,119	45,067	0,000
		Deviation from Linearity	12,429	9	1,381	0,368	<b>0,941</b>
	Within Groups		108,827	29	3,753		
	Total		290,375	39			

Sumber : Data diolah SPSS peneliti , (2024)

Pada tabel di atas terlihat nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan sebesar **0,145** artinya memiliki hubungan signifikan karena nilai lebih besar dari 0,05 dan variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan yang mempunyai nilai sebesar **0,941** yang artinya memiliki hubungan signifikan karena nilai lebih besar dari 0,05

### Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi linear berganda adalah uji statistik yang secara bersama mengembangkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Data akan berpengaruh jika memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

**Tabel 6.** Model Summary

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	Durbin-Watson
					R Square Change	
1	,840 <sup>a</sup>	<b>0,706</b>	0,690	1,519	0,706	1,935
a. Predictors: (Constant), Diplin Kerja (X2), Motivasi Kerja(X1)						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data diolah SPSS peneliti , (2024)

Nilai R Square pada tabel 6 di atas sebesar **0,706**. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu dengan nilai 71 %, sedangkan sisa nilai 29 % dipengaruhi dari luar. Di bawah ini adalah uji hipotesis variabel yang diteliti dengan menggunakan SPSS:

**Tabel 7.** Uji Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205,024	2	102,512	44,439	<b>,000<sup>b</sup></b>





	Residual	85,351	37	2,307		
	Total	290,375	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Diplin Kerja (X2), Motivasi Kerja(X1)						

Sumber : Data diolah SPSS peneliti , (2024)

Pada tabel di atas diperoleh angka signifikan adalah:

- Jika nilai signifikan > 0.05 maka variabel X tidak berpengaruh terhadap Y
- Jika nilai signifikan < 0.05 maka variabel X berpengaruh terhadap Y

Seperti nilai signifikan pada tabel di atas sebesar **0,000**, sehingga nilai dinyatakan kecil dari 0.05, artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berikut pengaruh variabel X1, X2 terhadap Y dengan menghitung multikolinearitas statistik sebagai berikut:

**Tabel 8.** Coefficients antar Variabel

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,948	3,473		0,561	0,578					
	Motivasi Kerja(X1)	0,630	0,160	0,596	3,945	0,000	0,824	0,544	0,352	0,348	2,875
	Diplin Kerja (X2)	0,309	0,166	0,282	1,864	0,070	0,763	0,293	0,166	0,348	2,875

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah SPSS peneliti , (2024)

Dari nilai tolerance variabel bebas pada tabel 8 di atas sebesar **0,348**, apabila nilai Tolerance > 0.1 tidak ada multikolinearitas. Pengaruh variabel independen terhadap dependen sesuai pernyataan di atas adalah:

- Apabila nilai signifikansi > 0.05, maka tidak terdapat pengaruh (X1), (X2) terhadap (Y) hipotesis ditolak
- Apabila nilai signifikan < 0.05, maka terdapat pengaruh (X1), (X2) terhadap (Y) hipotesis diterima

Dari tabel di atas nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar **0,000** jadi nilai < 0.05 maka hipotesis diterima dari variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan nilai Disiplin Kerja (X2) adalah 0.070, jadi nilai > 0,05. jadi hipotesis ditolak.

Dari koefisien di atas menghasilkan model persamaan regresi yaitu:





$$Y = 1.948 + 0.630X_2$$

Tidak ada pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), variabel ini tidak dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier tersebut. Dengan kata lain, hipotesis ditolak. Jadi variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar **1.948** jika Motivasi Kerja ( $X_1$ ) = **0**. Data menunjukkan bahwa selain variabel ( $X_1$ ) ada unsur lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok.

Motivasi kerja ( $X_1$ ) = 0,630, menurut nilai koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 63 persen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) mempunyai pengaruh dan signifikan, hal dibuktikan dengan nilai uji normalitas sebesar 0,034, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (variabel independen) secara normalitas memberikan nilai positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (variabel dependen). Berdasarkan nilai Coefisiens terlihat nilai variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,630 jadi nilai lebih besar dari 0,05 bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), hipotesis diterima karena menyatakan Motivasi Kerja (variabel independen) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel dependen).

### Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) mempunyai pengaruh dan signifikan, hal dibuktikan dengan nilai uji normalitas sebesar **0,015** karena nilai lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uji koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bernilai 0,070, menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05 bahwa tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ).

### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) mempunyai pengaruh dan signifikan, hal berdasarkan nilai uji korelasi sebesar 0,000 karena bernilai lebih kecil dari 0,05. Juga memiliki hubungan positif yang dapat diartikan semakin meningkat Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), juga akan meningkatkan pula hasil Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengujian uji regresi linear berganda variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu dengan nilai 71%, sedangkan sisa sebesar 29% mempunyai pengaruh dari luar daerah penelitian.

## KESIMPULAN

Ada kemungkinan bahwa kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok dipengaruhi oleh Motivasi Kerja seperti yang ditunjukkan oleh data penelitian yang diuji menggunakan program SPSS. Hubungan ketiga variabel tersebut bersifat positif yang berarti kinerja karyawan akan meningkat bersamaan dengan peningkatan Motivasi Kerja karyawan.



Koefisien regresi data **1.948** menunjukkan selain variabel motivasi kerja (X1) akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) pada DPMTSP Kota Solok. Hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) yaitu positif. Oleh karena itu, jika variabel Motivasi Kerja (X1) dinaikkan satu poin, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.630 atau 63%.

Penelitian yang diuji dengan aplikasi SPSS dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja (X1) pada DPMTSP Kota Solok berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hubungan ketiga variabel tersebut bersifat positif, artinya semakin meningkat Motivasi Kerja maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Hasibuan, M. (2006). *"Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). In *Salemba Empat* (Issue March).
- Robert, Mathis.L dan Jackson, J. H. (2002). *Management Resosuse: Manajeme Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.