MASALIQ
Jurnal Pendidikan dan Sains

e-ISSN: 2808-8115
p-ISSN: 2809-1051

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/masaliq.v5i6.7993

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN PESISIR SELATAN

Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Job Performance at the Department of Social Affairs of Pesisir Selatan Regency

Apria Siska Yendia & Aminar Sutra Dewi
STIE KBP Padang
apriasiska30@gmail.com; aminarsutradewi@akbpstie.acid

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Oct 13, 2025	Nov 3, 2025	Nov 15, 2025	Nov 20, 2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employees' job performance at the Social Service Office of Pesisir Selatan Regency. The analysis is grounded in the assumption that motivation and discipline are key factors determining the performance of public sector personnel in realizing organizational effectiveness. The research employed a quantitative approach with a survey design, involving 30 respondents comprising all employees of the Social Service Office of Pesisir Selatan Regency, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a closed-ended questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that work motivation has a positive and significant effect on employees' job performance, and work discipline likewise has a positive and significant effect on job performance. These findings reinforce McClelland's motivation theory and Hasibuan's concept of work discipline, and

Masaliq Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

contribute to the development of human resource management scholarship, particularly in the governmental sector. Practically, the study underscores the importance of strengthening employees' motivation and discipline as a strategic lever to enhance job performance and organizational productivity.

Keywords: Job Performance; Work Motivation; Work Discipline; Government Employees; Human Resource Management

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan. Kajian ini didasarkan pada asumsi bahwa motivasi dan kedisiplinan merupakan faktor kunci yang menentukan kinerja aparatur dalam mewujudkan efektivitas organisasi sektor publik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 30 responden yang merupakan seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, demikian pula disiplin kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Temuan ini memperkuat teori motivasi McClelland dan konsep disiplin kerja menurut Hasibuan, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor pemerintahan. Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan motivasi dan kedisiplinan pegawai sebagai strategi untuk meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: Prestasi Kerja; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Pegawai Pemerintah; Manajemen SDM

PENDAHULUAN

Prestasi kerja menjadi sebuah acuan dan masalah tersendiri dalam sebuah instansi. Hal tersebut dikarenakan bahwa pencapaian dari tujuan instansi suatu hal yang diimpikan (Nurmalasari, 2015). Prestasi kerja adalah suatu hal yang diharapkan karena diketahui seberapa besar pegawai berkontrbusi terhadap instansinya (K. N. Hasibuan et al., 2021). Karena suatu instansi dapat berprestasi dan mampu bersaing dengan instansi lainnya apabila memiliki pegawai yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap instansinya tersebut (Dewi & Wulandari, 2022; Mulia & Saputra, 2021).

Prestasi kerja menurut Sutrisno et al. (2017) adalah sebuah hal menunjukkan pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Prestasi kerja menekankan kepada kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Prestasi kerja adalah tingkat dimana orang berharap menyelesaikan sasaran yang menantang, berhasil dalam suatu persaingan dan menunjukkan keinginan umpan balik yang jelas mengenai kinerja (Makkira et

al., 2022). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada individu yang didasarkan atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Badriyah et al., 2021; Dewi & Yuvika, 2022)

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan ditemukan beberapa alasan yang menjadi masalah mengenai prestasi kerja yang perlu diteliti yang dilihat berdasarkan indikator prestasi kerja *pertama*, pada kualitas kerja diketahui pegawai yang bekerja memiliki latar belakang pendidikan dan usia yang berbeda serta tidak adanya pemberian pelatihan tambahan pengetahuan mengenai bidang pekerjaan yang di lakukan; *kedua,* kuantitas kerja pegawai dilihat dengan kecepatan dalam bekerja namun terdapat situasi ketidakpercayaan atasan untuk suatu tugas terhadap pegawainya ; *ketiga,* inisiatif pegawai dalam menjalankan tugas masih rendah dilihat dari masih terjadi penundaan dalam memulai dan menyelesaikan tugas yang terjadi pada pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil survey dan wawancara yang peneliti lakukan pada Dinas Sosial Pesisir Selatan, peneliti mendapatkan gambaran bahwa masih terdapatnya prestasi kerja karyawan yang kurang baik, dikarenakan masih terdapat pegawai yang tidak tekun dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan yang diserahkan kepadanya sering tidak selesai dan masih sering ada kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu tanggung jawab atas pekerjaan belum begitu baik yang berakibat pelayanan kurang memuaskan masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi beberapa kegiatan yang dilakukan Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan dari bulan Januari – Juni 2024. Dari data diatas, beberapa kegiatan yang dilakukan telah mencapai target yang dilakukan, kecuali kegiatan di bulan April diketahui pada kegiatan pelayanan dan rehabilitasi kesejahteraan sosial yaitu kualitas rumah tidak layak huni, tercapainya hanya 65% dari target karena kurangnya dana pada Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan sehingga belum tercapai target yang layak.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah motivasi. Menurut (Kastawi et al., 2021) motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari diri seseorang baik dari dalam diri sendiri maupun lingkungan sekitar yang dijadikan sebagai kebutuhan yang membuatnya bersemangat dalam mencapai harapan dan tujuan dalam bekerja. Menurut Safitri et al. (2021), motivasi merupakan suatu gagasan hipotesis yang digunakan untuk menerangkan inisiatif atau prakarsa pemula, arah, intensitas, dan ketekunan perilaku mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang pegawai harus memiliki motivasi dalam bekerja(Sembiring, 2020). Motivasi kerja merupakan adanya dorongan yang signifikan yang membuat pegawai bersedia dan rela untuk mengerakkan kemampuan yang dimiliki baik dari pengetahuan ataupun keterampilan, tenaga, waktu, dan bersikap profesional sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dipertanggung jawabkan dan dapat memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh suatu organisasi (Pakpahan et al., 2021).

Berdasarkan pengamatan awal di Dinas Sosial Kabupeten Pesisir Selatan diketahui bahwa prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh motivasi pegawai yaitu sering dijumpai adanya semangat kerja yang kurang, kurangnya gairah kerja, dan minimnya inovasi dikalangan pegawai terlihat dari sikap pegawai kurang memiliki keberanian dalam mengambil resiko, karyawan tidak memiliki tujuan realistis dan terdapat indikasi pegawai tidak memiliki komitmen serta kreativitas dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator kebutuhan untuk berprestasi dengan tidak mampu mengaktualisasi diri dengan bebas karena dibatasi oleh pimpinan; adanya kebutuhan akan kekuasaan pada perbedaan jabatan; dan kebutuhan akan afiliasi dengan terjadinya persaingan dalam bekerja.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang tak kalah penting untuk menunjang prestasi kerja pegawai adalah faktor disiplin. Disiplin dalam organisasi mempunyai peran yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan harus mencerminkan besarnya kepatuhan atau rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Taalipu et al. (2021) menyebutkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai selanjutnya kontrbusi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,826 yang ditinjau dari perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok.

Disiplin kerja merupakan fungsi yang operatif dalam manajemen sumber daya manusia, dikarenakan semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pretasi kerja yang dicapai, begitupun sebaliknya (Syafrina, 2017). Disiplin kerja mempunyai manfaat untuk dapat mendidik pegawai dalam suatu instansi untuk senantiasa mematuhi, menaati peraturan yang ada, prosedur yang berlaku dan kebijakan yang telah ditetapkan (Retnowati et al., 2021). Selain motivasi, disiplin pegawai juga mempengaruhi prestasi kerja, dimana masih sering terlihat: karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, pegawai masih sering menyelesaikan tugas tidak sesuai aturan atau prosedur yang berlaku, lingkungan kerja yang

kurang mendukung upaya pendisiplinan karyawan, sehingga kedisiplinan pegawai tidak konsisten.

Berdasarkan observasi bahwa pada bulan Februari 2023 diperoleh tingkat izin paling banyak, pada bulan januari dan september tidak ada yang terlambat masuk, absen dan sakit, pada bulan desember terdapat tingkat sakit tinggi dari bulan lainnya.

Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan pada salah satu pegawai bahwa tingkat disiplin kerja masih rendah dilihat dari adanya pegawai yang masih sering melakukan pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan instansi, pelanggaran ini berupa tidak masuk, izin, sakit, tidak tepat waktu saat masuk kekantor, meninggalkan kantor tanpa izin dan menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin dalam bekerja sangat dibutuhkan agar dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga tugas dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif, karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis menggunakan rumus statistik untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara empiris melalui data lapangan, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019) bahwa penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial. Desain penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) di Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan.

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1–5), yang telah diuji

validitas dan reliabilitasnya menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi lapangan, wawancara tidak terstruktur, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial, meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta uji regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil analisis digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja pegawai.

HASIL

Uji Asumsi Klasik

1.Uji Normalitas

Berdasarkan uji Normalitas dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0.580	0.05	Terdistribusi Normal
Disiplin Kerja	0.200	0.05	Terdistribusi Normal
Prestasi Kerja	0.240	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber:data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat diperoleh nilai Aymp Sig. (2 Tailed) sebesar 0.580 (X1), 0.200 (X2), dan 0.240 (Y) yang berarti lebih besar dari 0.05 yang artinya nilai residual berdisitribusi Normal.

2. Uji Multikolineritas

Berdasarkan uji Multikolineritas dengan menggunakan *Variance Inflaction Factor (VIF)* dan *Tolerance Value* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Multikolineritas

No	Variabel	VIF	Tollerance	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	0,993	1.007	Bebas gejala Multikolineritas
2	Disiplin Kerja	0,993	1.007	Bebas gejala Multikolineritas

Sumber:data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 2. diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan Multikolineritas atau biasa di sebut Bebas dari Gejala Multikolineritas, sehingga tahapan pengelola data selanjutnya dapat dilakukan.

3.Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	1.000	0.05	Bebas gejala Heteroskedastisitas
2	Disiplin Kerja	1.223	0.05	Bebas gejala Heteroskedastisitas

Sumber:data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel dibawah ini

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Coeficient
Constand	17.123
Motivasi Kerja (X1)	0.018
Disiplin Kerja (X2)	0.591

Sumber:data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

$$Y = \alpha + \beta 1.\ X1 + \beta 2.X2 + e$$

$$Y = 17.123 + 0.018\ (X1) + 0.591\ (X2) + 7{,}162$$

Dari hasil permasalahan diatas dapat diartikan sebagai berikut.

1. Apabila Variabel X1 dan X2 bernilai 0, maka variabel Y bernilai 17.123 satuan.

2. Apabila variabel X1 bernilai satu satuan maka variabel Y akan bertambah 0.018 satuan, dengan asumsi/syarat variabel X2 bernilai tetap/konstan.

3. Apabila variabel X2 bernilai satu satuan maka variabel Y akan bertambah 0.591 satuan, dengan asumsi/syarat variabel X1 bernilai tetap/konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (a=0.05) dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja (X1)	4.179	0.361	0,05	0.000	H1 diterima
2	Disiplin Kerja (X2)	1.699	0.361	0.05	0.000	H2 diterima

Sumber:data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dilakukan sebagai berikut:

a. Pengaruh Variabel X1 terhadap Y

Hasil uji t motivasi kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) dan nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel (4.179 > 0,361) atau signifikan (0.000<0.05) maka H_0 ditolak H_a diterima, dimana semakin baik/tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula prestasi kerja.

b. Pengaruh Variabel X2 terhadap Y

Hasil uji t disiplin kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) dan nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel (1.699>0,361) atau signifikan (0.000<0.05) maka H_0 ditolak H_a diterima, dimana semakin baik/tinggi disiplin kerja maka semakin baik pula prestasi kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan

Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin

tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, semakin baik pula prestasi kerja yang dapat dicapai.

Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian untuk mengetahui sejauh mana dorongan intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi hasil kerja individu. Motivasi kerja yang kuat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, semangat, dan kesadaran akan pentingnya peran mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi berprestasi, kebutuhan afiliasi, serta keinginan untuk berpengaruh sebagaimana dikemukakan Cahyati & Adelia (2024), pegawai terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya oleh (Stine et al., 2021) dan Nurasia (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Peningkatan motivasi yang bersumber dari penghargaan, pengakuan, maupun peluang pengembangan diri terbukti mampu meningkatkan semangat kerja pegawai secara nyata.

Selain itu, hasil penelitian ini memperkuat teori Herzberg mengenai faktor motivator, seperti prestasi dan pengakuan, yang menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan perlu memperkuat strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pemberian motivasi kerja melalui sistem penghargaan, promosi, dan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian prestasi. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan instrumen kuesioner yang bersifat perseptual dan belum mendalami aspek motivasi secara kualitatif. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika motivasi pegawai di sektor publik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil ini menegaskan bahwa tingkat kedisiplinan yang baik, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta penggunaan seragam dan tanda pengenal, merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab, keteraturan, dan komitmen pegawai terhadap kewajiban yang diemban. Ketika pegawai memiliki disiplin tinggi, maka pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif, efisien, dan terarah pada pencapaian sasaran organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa kedisiplinan kerja tidak hanya berperan sebagai alat kontrol organisasi, tetapi juga sebagai faktor penentu keberhasilan kinerja individu.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ellen & Sariah (2021) dan Adhiputra et al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung teori Fitri et al. (2019) yang menegaskan bahwa disiplin merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku untuk mencapai efektivitas kerja dan efisiensi organisasi.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem kedisiplinan yang konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Oleh karena itu, manajemen Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan perlu memperkuat aspek pengawasan dan pemberian sanksi serta penghargaan yang proporsional untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup yang terbatas hanya pada satu instansi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada beberapa instansi pemerintahan dan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi atau kepemimpinan agar analisis pengaruh terhadap prestasi kerja menjadi lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Pesisir Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan kedisiplinan pegawai, semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki dorongan berprestasi, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta kepatuhan terhadap aturan mampu bekerja lebih efektif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua yang diajukan dalam penelitian

ini dinyatakan diterima.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkuat pemahaman mengenai peran penting motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi pegawai sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan yang mendorong peningkatan motivasi dan kedisiplinan kerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar objek penelitian diperluas pada instansi lain serta menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan atau budaya organisasi, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adhiputra, A. A. N., Maba, W., & Dartiningsih, W. (2020). Pengembangan model layanan profesional lonseling HIV/AIDS di provinsi Bali berbasis front-end analysis. *Indonesian Journal of Educational Development (IJED)*, *1*(3), 525–535. https://doaj.org/article/e341fbe1c94b4ae2bc75f0b61f0dec79

Badriyah, I. R., Akhwani, A., Nafiah, N., & Djazilan, M. S. (2021). Analisis model pembelajaran daring dan luring pada masa pandemi covid-19 di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, *5*(5), 3651–3659. 10.31004/basicedu.v5i5.1373

Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, *1*(3), 14.

Dewi, A. S., & Wulandari, P. (2022). *Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt. kereta api indonesia (persero) divisi regional ii sumatera barat*. *2*, 1257–1268. 10.46306/vls.v2i2.154.

Dewi, A. S., & Yuvika, R. (2022). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan provinsi sumatera barat*. *15*(2), 648–657. 10.46306/jbbe.v15i2.208

Ellen, N. B., & Sariah, S. (2021). Hubungan Persepsi Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk Bekasi. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, *8*(30), 21–28. 10.20473/jeba.V29I22019.94-107

Fitri, V. A., Andreswari, R., & Hasibuan, M. A. (2019). Sentiment analysis of social media Twitter with case of Anti-LGBT campaign in Indonesia using Naïve Bayes, decision tree, and random forest algorithm. *Procedia Computer Science*, *161*, 765–772. https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.11.181

Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, *3*(1), 75–87. 10.36985/manajemen.v3i1.94

Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, *6*(2). 10.33373/dms.v6i2.1054

Kastawi, N. S., Nugroho, A., & Miyono, N. (2021). Kontribusi motivasi kerja dan peran kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMA. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *8*(1), 77–93. https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/4312.

Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, *2*(1), 20–27. 10.31933/jemsi.v4i6.1650

Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, *1*(1), 1–24. https://journal.unespadang.ac.id/JIEE/article/view/67

Nurasia, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *11*(01), 77–90. 10.31933/jemsi.v4i6.1650

Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *EJournal Pemerintahan Integratif*, *1*(3), 102–114. https://www.ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2015/03/EJOURNAL%20ANIS%20OK%20PDF3%20(03-03-15-12-26-27).pdf

Pakpahan, A. F., Prasetio, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F. R., Tasnim, T., Sipayung, P. D., Sesilia, A. P., Rahayu, P. P., & Purba, B. (2021). *Metodologi penelitian ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.

Retnowati, E., Mardikaningsih, R., Darmawan, D., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh pencapaian kepuasan konsumen rumah makan berdasarkan kesan kualitas produksi dan harga. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 1381–1388. https://www.stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/589

Safitri, N. L., Baktiono, R. A., Damayanti, E., & Arimbawa, I. G. (2021). The Influence of Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT Delami Brands Kharisma Busana Surabaya. *Quantitative Economics and Management Studies*, *2*(3), 192–198. 10.18415/ijmmu.v7i3.1534

Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, *13*(1).

Stine, J. G., Munaganuru, N., Barnard, A., Wang, J. L., Kaulback, K., Argo, C. K., Singh, S., Fowler, K. J., Sirlin, C. B., & Loomba, R. (2021). Change in MRI-PDFF and histologic response in patients with nonalcoholic steatohepatitis: a systematic review and meta-analysis. *Clinical Gastroenterology and Hepatology*, *19*(11), 2274–2283. 10.1016/j.cgh.2020.08.061

Sutrisno, S., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2017). Analisis kualitas pelayanan, kepercayaan serta citra koperasi terhadap kepuasan dan loyalitas anggota. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *7*(2). https://doi.org/10.28926/SINDA.V1I3.369

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, *8*(4), 1–12. 10.55047/transekonomika.v2i6.269

Taalipu, S. S., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *4*(2), 150–155. https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/11596.