

## Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rutan Kelas 1 Makassar

Muhammad Akram Kurniawan<sup>1</sup>, Zainal Ruma<sup>2</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>3</sup>,  
Burhanuddin Burhanuddin<sup>4</sup>, Rezky Amalia Hamka<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, Universitas Negeri Makassar

Korespondensi penulis: [Mhmdakram1610@gmail.com](mailto:Mhmdakram1610@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *The purpose of this study is to know the effects of both motivation and discipline on employees' performance in the makassar class. Data collection is carried out by a distribution of questionnaires with a total of 64 sample respondents and by using a quantitative descriptive approach. Hence, the data analysis used is a statistical analysis in the form of multiple linear regression tests. The study suggests that both partial and simultaneous motivational and disciplined variables have a positive effect on a worker's performance in the makassar class 1 community. This is verified from simultaneous tests (f tests) and partial tests (t), which also indicate the significant value of the two free variables that support a hypothesis. Hence a test from the study suggested that there was a simultaneous effect between motivational variables and job discipline on the performance of the makassar class 1 correctional worker.*

**Keywords:** *motivation, job discipline, performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RUTAN KELAS 1 MAKASSAR. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pada RUTAN KELAS 1 MAKASSAR. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji Simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai RUTAN KELAS 1 MAKASSAR.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

### PENDAHULUAN

Untuk mencapai keberhasilan visi dan misi suatu instansi maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik dan pengetahuan yang memadai. Pentingnya Sumber Daya Manusia perlu diketahui oleh manajer atau pimpinan perusahaan, dan maka dari itu seorang manajer atau pimpinan instansi harus melakukan beberapa hal dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia mereka. Seperti, memberi motivasi dan dalam waktu bersamaan memberikan disiplin kerja pada pegawai mereka.

Menurut B. Uno (2006:1) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karna itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuatu dengan motivasi yang mendasarinya.

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, semua instansi menginginkan agar mereka mengalami kemajuan. Dalam proses mencapai kemajuan itu, peran Sumber Daya Manusia menjadi poin yang sangat penting. Instansi harus bisa memberikan motivasi kerja untuk para pegawai agar mereka mendapatkan dorongan diri sendiri dalam melakukan pekerjaan mereka. Pelan-pelan dari dorongan tersebut, kinerja mereka akan meningkat.

Membahas perihal motivasi, tak lupa disiplin kerja juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan apabila menginginkan perusahaan dengan Sumber Daya Manusia yang baik. Simamora (2012:610) menyatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau

menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”.

Percuma apabila seorang pegawai memiliki apa yang dibutuhkan suatu perusahaan namun mereka tidak memiliki disiplin kerja yang baik. Pegawai yang tak memiliki disiplin kerja hanya akan memperlambat kemajuan, dikarenakan semua perusahaan pasti memiliki visi dan misi untuk memajukan perusahaan mereka. Maka akan sangat meresahkan apabila terdapat beberapa pegawai yang tak memiliki disiplin kerja dan peningkatan dalam kinerja.

Menurut Simamora (2006:338) :

Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu.

Rutan Kelas 1 Makassar adalah tempat tersangka atau terdakwa ditahan selama proses penyelidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan. Rumah tahanan juga merupakan unit pelaksana teknis di bawah Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia, yang berlokasi di jalan Rutan No. 8, Gunung Sari Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pelayanan yang diberikan Rutan Kelas 1 Makassar sangat dipengaruhi oleh keberadaan Sumber Daya Manusia atau pegawai-pegawai yang ada didalam Rutan Kelas 1 Makassar, oleh karna itu instansi ini haruslah sangat memperhatikan

pengelolaan Sumber Daya Manusianya dalam meningkatkan kinerja pegawainya untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan meningkatkan kedisiplinan pegawai yang dapat menunjang kelancaran kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi sesuai yang diharapkan.

Dari hasil wawancara dan observasi terhadap pegawai di Rutan Kelas 1 Makassar, terdapat banyak pegawai yang masih datang terlambat dan tidak memiliki disiplin dalam pekerjaan mereka. Hal ini membuat kinerja pegawai terancam menurun, dibutuhkan dengan segera beberapa hal yang dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka

sendiri.

Mungkinkah kurangnya juga motivasi yang diberikan terhadap pegawai di Rutan Kelas 1 Makassar berpengaruh terhadap disiplin kerja? Dari pertanyaan dan fenomena yang timbul tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas 1 Makassar.”**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Motivasi juga yang bekerja dalam diri individu mempunyai kekuatan yang berbeda, ada motif yang begitu kuat sehingga menguasai motif- motif lainnya. Motif yang paling kuat adalah motif yang menjadi penyebab utama merubah suatu tingkah laku individu.

Menurut Hersona dan Sidartha (2017:14) :

Motivasi berasal dari kata motif atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Gibson et al (2012) menyatakan “Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut.”

Oleh karna itu, maka manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita- citakan. Seorang pegawai perlu untuk meningkatkan motivasinya terlebih dahulu agar ia dapat menghasilkan performa yang baik.

#### **b. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi memegang peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan.

Menurut Sofyandi (2008) bahwa tujuan-tujuan dari motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

- a. untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
- d. meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
- e. mengefektifkan dalam pengadaan karyawan
- f. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif
- g. meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas, dan lain-lain

Oleh karena itu, pemberian motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi dan seluruh anggotanya. Karena dengan motivasi tersebut, maka organisasi dapat menggerakkan tiap-tiap individunya untuk melakukan semua aktivitas yang ditugaskan kepada mereka, demi tujuan yang ingin dicapai bersama-sama.

#### c. Faktor-Faktor Motivasi

Siagian (2015), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

- a. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan. Penyeliaan, gaji, hubungan faktor ekstrinsik tersebut maka indikator motivasi yaitu:
  - 1) Pekerjaan itu sendiri
  - 2) Gaji
  - 3) Peluang untuk maju

Teori tersebut menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh mindset dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dapat membentuk tingkah laku untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

#### d. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hisabuan (2006:150) Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Motivasi positif (*Intensif Positive*), Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya

senang menerima yang baik-baik saja.

- b. Motivasi Negatif (*Intensif Negative*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (Prestasi Rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Teori tersebut menjelaskan bahwa dalam membangun motivasi diri seseorang bisa melalui dengan apresiasi terhadap kinerja pegawai yang mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan ada juga cara meningkatkan motivasi seseorang dengan memberikan hukuman sebagai efek jera supaya tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

**e. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009:93) yaitu :

- 1) Peluang untuk maju
- 2) Gaji

**Disiplin Kerja**

**a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi agar seseorang bisa mengatur dan menaati peraturan yang ada dilingkungan pekerjaan dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan visi misi instansi tersebut. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu.

## **b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

### **a. Pengawasan Pimpinan**

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas objek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi atau organisasi.

### **b. Sanksi Hukuman**

Sanksi Hukuman memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Adanya sanksi hukuman yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, karyawan tersebut akan semakin takut untuk melanggar peraturan dari perusahaan tersebut.

### **c. Ketegasan Pimpinan**

Pimpinan yang bersikap tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sikap pimpinan tersebut mampu mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Sudah saatnya pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum, karyawan yang melanggar peraturan berdasarkan sanksi hukuman yang telah diputuskan.

## **c. Indikator Disiplin kerja**

Harlie (2010:10-23). Indikator Disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- 3) Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien

## **Kinerja**

### **a. Pengertian Kinerja**

Istilah Kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan.

Menurut Moehariono (2012:95) : Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

**b. Penilaian dan Pengukuran Kinerja**

Yani (2012 : 117) mengatakan bahwa : Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

**c. Faktor-Faktor Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2007:135) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Human performance* atau bahasa lainnya adalah penampilan seseorang. Penampilan juga berpengaruh terhadap kinerja, seseorang yang memiliki penampilan rapi dan teratur akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
- b. Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat dan tinggi maka bisa dikatakan hasil kerjanya juga akan lebih baik.
- c. *Ability* atau kemampuan adalah suatu hal yang juga turut mempengaruhi kinerja seseorang. Bagaimanapun kinerja seseorang akan meningkat apabila didukung oleh kemampuan yang memadai.

**d. Indikator-Indikator Kinerja**

Kaswan (2012) indikator kinerja karyawan yaitu :

- a. Jumlah Pekerjaan
- b. Kualitas Pekerjaan
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Kerja Sama

**METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan populasi penelitian, tehnik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan

cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1) Hasil Uji Instrumen

##### a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

N		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	64	24	32	27,95	2,459
Disiplin Kerja	64	26	36	30,53	2,672
Kinerja	64	41	56	48,19	4,193
Valid N (listwise)	64				

Tabel diatas menjelaskan hasil statistic deskriptif tentang variabel- variabel dalam penelitian ini, antara lain:

#### 1) Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 1 diatas X1 memiliki nilai minimum 24, nilai maksimum 32, dan mean 27,95 dengan 8 item pertanyaan maka  $(27,95 : 8 = 3,49375)$  sehingga 3,49375 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,459 dari nilai rata-rata jumlah jawaban responden.

#### 2) Disiplin kerja (X2)

Berdasarkan tabel 1 diatas X2 memiliki nilai minimum 26, nilai maksimum 36, dan mean 30,53 dengan 9 item pertanyaan maka  $(30,53 : 9 = 3,39222)$  sehingga 3,39222 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,672 dari nilai rata-rata jumlah jawaban responden.

#### 3) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 1 diatas Y memiliki nilai minimum 41, nilai maksimum 56, dan mean 48,19 dengan 14 item pertanyaan maka  $(48,19 : 14 = 3,44214)$  sehingga 3,44214 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.



Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4,193 dari nilai rata-rata jumlah jawaban responden.

#### **b. Hasil Uji Statistik Frekuensi (tanggapan Responden)**

Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun ditirbusi frekuensi. Nilai-nilai yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistic frekuensi. Untuk mengkategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas yang dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{256 - 64}{48} = 48$$

Dengan interval kelas 48 kemudian disusun kriteria rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Penilaian Jawab Responden**

Interval	Kategori
208 – 256	Sangat Setuju
160 – 208	Setuju
112 – 160	Tidak Setuju
64 – 112	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu: Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan hasil perhitungan statistic frekuensi asing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistic frekuensi tersebut dikemukakan berikut ini.

##### 1) Motivasi (X1)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu keinginan orang tersebut. David McClelland (1974) dalam Edy Sustrisno (2019:128). Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja terdiri dari 8 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai motivasi kerja dilihat pada tabel 3 berikut

ini:

**Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja**

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					Total Skor	Kategori
		1	2	3	4	N		
1	F	0	0	41	23	64	215	Sangat Setuju
	%	0	0	64.1	35.9			
2	F	0	0	40	24	64	216	Sangat Setuju
	%	0	0	62.5	37.5			
3	F	0	0	28	36	64	224	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pertanyaan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 8 pertanyaan yaitu sebesar 1.789 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

## 2) Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Keith Davis (1985:366) dalam Mangkunegara (2017:129) instrument yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja terdiri dari 8 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai disiplin kerja dilihat pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja**

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					Total Skor	Kategori
		1	2	3	4	N		
1	F	0	0	31	33	64	225	Sangat Setuju
	%	0	0	48.4	51.6			
2	F	0	0	30	34	64	226	Sangat Setuju
	%	0	0	46.9	53.1			
3	F	0	0	38	26	64	218	Sangat Setuju
	%	0	0	59.4	40.6			
4	F	0	0	45	19	64	211	Sangat Setuju
	%	0	0	70.3	29.7			
5	F	0	0	52	12	64	204	Sangat Setuju
	%	0	0	81.3	18.8			
6	F	0	1	51	12	64	203	Sangat Setuju
	%	0	1.6	79.7	18.8			
7	F	0	0	35	29	64	221	Sangat Setuju
	%	0	0	54.7	45.3			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 9 pertanyaan yaitu sebesar 1.954 berada di skala ilia yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

### 3) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:67). Instrument yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan terdiri dari 14 item pertanyaan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan**

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					Total Skor	Kategori
		1	2	3	4	N		
1	F	0	0	31	33	64	225	Sangat Setuju
	%	0	0	48.4	51.6			
2	F	0	0	30	34	64	226	Sangat Setuju
	%	0	0	46.9	53.1			
3	F	0	0	38	26	64	218	Sangat Setuju
	%	0	0	59.4	40.6			
4	F	0	0	45	19	64	211	Sangat Setuju
	%	0	0	70.3	29.7			
5	F	0	0	52	12	64	204	Sangat Setuju
	%	0	0	81.3	18.8			
6	F	0	1	51	12	64	203	Sangat Setuju
	%	0	1.6	79.7	18.8			
7	F	0	0	35	29	64	221	Sangat Setuju
	%	0	0	54.7	45.3			
8	F	0	0	31	33	64	225	Sangat Setuju
	%	0	0	48.4	51.6			
9	F	0	0	35	29	64	221	Sangat Setuju
	%	0	0	54.7	45.3			
10	F	0	0	26	38	64	230	Sangat Setuju
	%	0	0	40.6	59.4			
11	F	0	1	36	28	64	220	Sangat Setuju
	%	0	1.6	79.7	43.8			
12	F	0	0	33	31	64	225	Sangat Setuju
	%	0	0	51.6	48.4			
13	F	0	0	31	33	64	225	Sangat Setuju
	%	0	0	48.4	51.6			
14	F	0	0	26	38	64	230	Sangat Setuju
	%	0	0	40.6	59.4			
Mean variabel Motivasi Kerja								Sangat Setuju

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pertanyaan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 14 pertanyaan yaitu sebesar 3.084 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

### c. Hasil Uji Kualitas Data (Instrumen Penelitian)

#### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan *pearson correlation*. Butir pertanyaan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel sebesar 0,2461.

Tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas pada empat variabel yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	
X1	X1.1	0,508	0,2461	VALID
	X1.2	0,518	0,2461	VALID
	X1.3	0,629	0,2461	VALID
	X1.4	0,754	0,2461	VALID
	X1.5	0,650	0,2461	VALID
	X1.6	0,571	0,2461	VALID
	X1.7	0,571	0,2461	VALID
	X1.8	0,754	0,2461	VALID
X2	X2.1	0,659	0,2461	VALID
	X2.2	0,661	0,2461	VALID
	X2.3	0,710	0,2461	VALID
	X2.4	0,605	0,2461	VALID
	X2.5	0,372	0,2461	VALID
	X2.6	0,441	0,2461	VALID
	X2.7	0,670	0,2461	VALID
	X2.8	0,689	0,2461	VALID
	X2.9	0,694	0,2461	VALID
	Y.1	0,705	0,2461	VALID
	Y.2	0,629	0,2461	VALID
	Y.3	0,689	0,2461	VALID
	Y.4	0,554	0,2461	VALID
	Y.5	0,306	0,2461	VALID
Y.6	0,405	0,2461	VALID	
Y.7	0,661	0,2461	VALID	
Y.8	0,660	0,2461	VALID	
Y.9	0,646	0,2461	VALID	
Y.10	0,580	0,2461	VALID	
Y.11	0,695	0,2461	VALID	
Y.12	0,713	0,2461	VALID	
Y.13	0,682	0,2461	VALID	
Y.14	0,626	0,2461	VALID	

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $> 0,2461$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,753	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,701	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,715	Reliabel

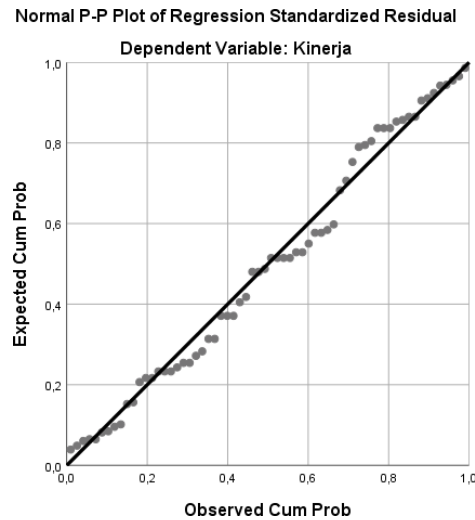
Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan Kembali maka akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

#### **d. Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan Uji Kolmogorov-Smirnov yang dasar keputusannya yaitu jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal dan sebaliknya. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data yang diolah, 2023

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi norml. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi. Terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independent dalam suatu model regresi inear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas

dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nial VIF (*Variance Inflation Factor*). jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Sunjoyo,dkk, 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Motivasi	,469
	Disiplin Kerja	,469

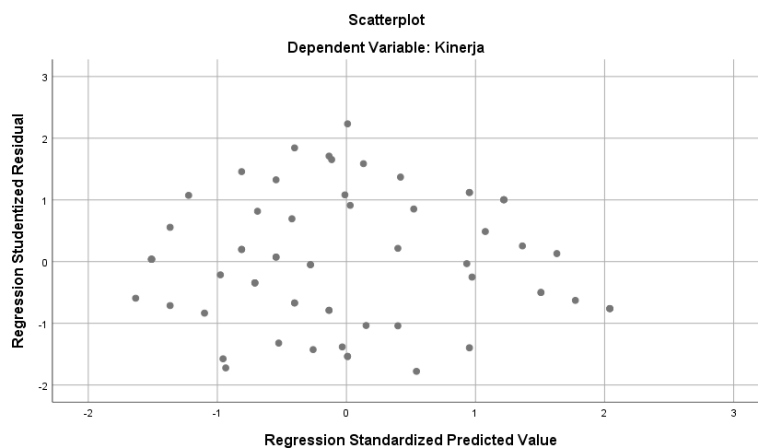
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diliha pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data yang diolah,2023

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar diatas, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

#### e. Analisis Regresi Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

**Tabel 9. Model Persamaan Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	-1,884	1,250		-1,507	,137
	Motivasi	,591	,060	,347	9,801	,000
	Disiplin Kerja	1,098	,056	,700	19,783	,000

Sumber: Data yang diolah, 2023

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = -1,884 + 0,591 X1 + 1,098 X2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah -1,884 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independent (motivasi kerja dan disiplin kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 3,990 satuan.
- Koefisien regresi motivasi kerja (b1) adalah 0,591 dan bertanda positif.

Hal ini berarti, nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independent lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

- c) Koefisien regresi disiplin kerja ( $b_2$ ) adalah 1,098 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,464 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independent lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

**f. Hasil Uji Hipotesis**

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Pengujian dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, jika nilai signifikansi dengan uji t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independent tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized	t	Sig.
	B			Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	-1,884	1,250		-1,507	,137
	Motivasi	,591	,060	,347	9,801	,000
	Disiplin Kerja	1,098	,056	,700	19,783	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah, 2023

Melalui statistic uji-t yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,00 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,591 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima sehingga

dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengujian Hipotesis kedua (H2)

Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,00 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai positif 1,098 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji  $F >$  uji ini menggunakan  $\alpha$  5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari  $F$  hitung  $<$  dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut :

**Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1068,049	2	534,025	820,522	,000 <sup>b</sup>
	Residual	39,701	61	,651		
	Total	1107,750	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Sumber: Data yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti **H3 diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan.

g. Uji  $R^2$  (Koefisien Dterminasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

**Tabel 12. Hasil Uji R<sup>2</sup> Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,982 <sup>a</sup>	,964	,963		,807

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable:

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas terdapat angka R sebesar 0,982 yang menunjukkan ahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan kedua variabel independennya kuat, karena berada di definisi kuat. Sedangkan nilai R square sebesar 0,964 atau 96% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 96% sedangkan sisanya 4% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

## Pembahasan

### 1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Seseorang yang termotivasi yang dimana keinginannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja, artinya ketika motivasi itu tinggi maka kinerja akan meningkat.

Kinerja merujuk pada fungsi kemampuan dan motivasi. Anda dapat menilai kinerja pegawai dengan mengamati kemampuannya menuntaskan tugas yang diberi sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan motivasi. Pengukuran kinerja akan membawa Anda pada tiga indikator produktivitas kerja yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Cermati kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menilai sejauh mana ia mampu mengerjakan tugas sesuai ketentuan dan standar perusahaan.

Pengaruh motivasi kerja dapat membawa efek domino dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Mereka yang kurang termotivasi cenderung lebih lamban dalam bekerja. Mereka bahkan menghindari atau menunda-nunda penyelesaian tugas (*procrastination*). Kalaupun bekerja, pegawai jenis ini tidak fokus dan memberikan seluruh energinya selama bertugas.

Motivasi dapat mendorong seorang pegawai untuk bekerja lebih produktif. Mereka juga memberikan hasil memuaskan selama bekerja. Pengaruh pertama ini berujung pada peningkatan pendapatan perusahaan. Pegawai juga memiliki pengalaman kerja (*job experience*) yang lebih baik dalam perusahaan sehingga membuka lebih banyak peluang kerja.

Motivasi membuat pegawai memiliki inisiatif dan semangat tinggi saat memulai pekerjaan. Mereka menjadi pribadi yang mandiri dan tidak menunggu diperintah atasan atau senior untuk bekerja. Kemandirian ini memicu disiplin yang lebih besar daripada menunggu instruksi atasan untuk mulai bekerja. Pegawai bermotivasi tinggi percaya bahwa kemandirian sangat diperlukan untuk kinerja yang lebih baik.

Pegawai yang bermotivasi tinggi selalu berusaha memenuhi standar dan memberikan usaha terbaik selama bekerja. Kualitas hasil kerja mereka meningkat berkat kerja keras dan mampu memenuhi standar yang diharapkan, termasuk standar kepuasan pelanggan. Hasil kerja ini dapat berupa layanan atau produk dan hal ini bisa dirasakan oleh konsumen atau klien. Pengaruh ini berujung pada peningkatan pendapatan dan keuntungan perusahaan.

Maslow membagi tingkat-tingkat kebutuhan pada suatu model yang dikenal dengan hirarki kebutuhan. Hirarki teori kebutuhan Maslow (2022) nampak bahwa setiap individu secara umum memiliki kebutuhan-kebutuhan yang telah tersusun secara bertingkat-tingkat dari yang paling dasar yaitu fisiologikal (*physiological need*) sampai pada kebutuhan yang paling tinggi yaitu mengenal upaya diri (*self actualization*), sehingga setiap individu akan berusaha memuaskan kebutuhannya secara hirarki dengan berupaya memenuhi kebutuhan fisiologi terlebih dahulu kemudian meningkat pada pemenuhan kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan harga diri, sampai pada kebutuhan aktualisasi diri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni Kusumodewi (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pengelolaan pendapatan RSUD Dr. Moewardi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Juni Trisnowati (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Raditya Priyo W, Taher Alhabsji, Mohammad AlMusadieg (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

## 2) **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang pegawai akan semakin maksimal pula kinerja yang ia berikan kepada kantor. Salah satu indikator disiplin kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah pegawai yang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan kantor cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak mengikuti aturan kantor. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh instansi, mentaati peraturan kantor maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga visi misi instansi akan tercapai.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu instansi atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Visi misi instansi sudah dibuat untuk ditanamkan pada setiap pegawai. Di sinilah tugas Anda untuk menanamkan visi misi instansi agar pegawai mampu bekerja lebih baik dan menjadi disiplin. Visi misi memang perlu ditanamkan agar seluruh individu di dalam instansi bekerja selaras, dari segi *hard skills* hingga *soft skills*.

Setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda, namun ada kondisi berbeda ketika berbicara mengenai dunia profesional. Terkadang ada karyawan yang tidak diposisikan sesuai keahliannya. Inilah yang akhirnya membuat motivasi kerja pegawai berkurang hingga membuatnya tidak disiplin. Sebaiknya posisikan pegawai sesuai keahliannya agar dia lebih semangat dalam bekerja dan mampu menggunakan kemampuannya secara penuh. Perusahaan pasti mendapatkan dampak positif dari keputusan ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni Kusumodewi (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pengelolaan pen-dapatan RSUD Dr. Moewardi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Juni Trisnowatil (2013) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Raditya Priyo W, Taher Alhabsji, Mohammad AlMusadieg (2021) yang menyatakan bahwa disiplin

kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

### **3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Jika pegawai dibayar dengan gaji yang sepadan dengan tenaga yang telah digunakan, hal tersebut akan membuat pegawai merasa puas dalam bekerja. Sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja. Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni Kusumodewi (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pengelolaan pendapatan RSUD Dr. Moewardi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Juni Trisnowati (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja & Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Raditya Priyo W, Taher Alhabsji, Mohammad AlMusadieq (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat.

3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja pegawai maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat.

### **Saran**

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Cara meningkatkan motivasi kerja yang pertama adalah dengan cara mengubah suasana kerja. Suasana kerja yang monoton dapat menjadi penyebab motivasi kerja menurun. Oleh karena itu, sebaiknya instansi melakukan penyusunan suasana kerja agar pegawai dapat memaksimalkan kemampuan kerjanya dengan baik.
- b. Cara meningkatkan Disiplin kerja yang pertama adalah dengan cara memberikan penghargaan atau sanksi bagi pegawai yang berprestasi / melanggar aturan, dan menanamkan visi misi instansi agar pegawai tetap menjaga integritasnya.
- c. Setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda, namun ada kondisi berbeda ketika berbicara mengenai dunia profesional. Terkadang ada pegawai yang tidak diposisikan sesuai keahliannya. Inilah yang akhirnya membuat motivasi kerja pegawai berkurang hingga membuatnya tidak disiplin. Sebaiknya posisikan dalam bekerja dan mampu menggunakan kemampuannya secara penuh. Instansi pasti mendapatkan dampak positif dari keputusan ini.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

#### **Terima Kasih Kepada:**

1. Ayahanda Alm Kurniawan Muchtacr dan Ibunda Nurwahyuni sebagai kedua Orang tua yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan masukan-masukan nasihatnya yang sangat berharga hingga penulis bisa bersemangat untuk menyelesaikan penulisan ini.
2. Bapak Zainal Ruma, S.Pd., M.M sebagai dosen pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, saran, nasihat, arahan serta motivasi bagi penulis hingga mencapai penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. Uhud Darmawan, S.E., M.M sebsgsi pembimbing II yang penuh keikhlasan, ketekunan serta kesabaran dalam proses membimbing dan selama penulisan skripsi saya.
4. Bapak Dr. Burhanuddin, S.E., S.Sos., M.M sebagai dosen penanggap I yang senantiasa memberikan saran-saran, koreksi dan masukan- masukan kepada saya yang membantu dalam penyempurnaan penelitian skripsi ini.



5. Ibu Resky Amalia Hamka, S.E., M.M sebagai dosen penanggung II yang juga senantiasa memberikan saran-saran, koreksi dan masukan- masukan kepada saya yang membantu dalam penyempurnaan penelitian skripsi ini.
6. Bapak Prof. Dr. Anwar Rauf, S.E., M.Si sebagai Ketua program Studi Manajemen, yang telah mendidik dan memudahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Husain syam, M.TP., IPU sebagai Rektor Universitas Negeri Makassar beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menempuh pendidikan dan berproses di Universitas Negeri Makassar.
8. Bapak Prof. Dr. Basri Bado, S.Pd., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar memberikan arahan kepada penulis khususnya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak/ Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Khususnya pada Dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dan berharga kepada penulis baik dalam proses perkuliahan maupun aktivitas akademik lainnya. Semoga semuanya bernilai amal jariyah di sisi Allah SWT. Aamiin.
10. Bapak Widhi Nugraha S.E dan Kakanda Muh Achiruddin S.E yang telah memberikan ilmu, arahan, dan bantuan dalam pengurusan administrasi selama proses perkuliahan hingga penyelesaian studi.
11. Pimpinan dan seluruh Pegawai Rutan Kelas 1 Makassar yang telah membantu memberikan data-data dan informasi yang sangat berguna dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat seperjuangan beban kampus “SOE” Nafisah Rana, Mar’atul Fitriyah, Najihul Mujahidah, Siti Alifah Zadiyah, Zahran, Rehan, Hendra, Rifki Wahyudi, Muhammad Andriawan Farhan dan Futhail yang telah kebersamai dari awal mahasiswa baru hingga sekarang yang telah memberikan bantuan, dukungan serta menemani dalam hal apapun selama pendidikan diprodi manajemen sampai ketahap penyelesaian skripsi ini.
13. Kawan seperjuangan demisioner Lembaga Kemahasiswaan HIMA MANAJEMEN FEB UNM Periode 2021-2022 Muh. Raihan Ali Naruf, Hasni Amaliyah, Muhammad Zahran, Syahrul Mubarak, Najihul Mujahidah, Muhammad Andriawan Farhan, Rifki Wahyudi, Azrizan Bin Azdar, Djuni Syahrani, Ryan Hidayat, Yogi Fatirullah, Saldiaman dan Abrar Kabbani. Terima kasih atas segala waktu, pengalaman, suka cita dan kebersam selama satu periode yang telah memberikan saya motivasi serta telah memberikan banyak pengalaman yang berharga.

14. Teman-teman Prosperous 2019 khususnya kelas Manajemen F dan kelas Manajemen SDM B yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih sebanyak-banyaknya atas segala bantuan dan kebersamaan yang penuh suka cita selama perkuliahan.
15. Teman-teman RONIN 2019 SMA Negeri 11 Makassar yang juga telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
16. Kekasih saya Fresiska, terima kasih telah menemani, membantu, mendukung dan memberikan semangat dengan penuh suka cita dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
17. Teman-teman kerja saya "GOLDFINGER" terima kasih telah mendukung dan memberikan semangat dengan penuh suka cita dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Teman-teman angkatan "ORIGIN" 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih sebanyak-banyaknya atas dukungan dan telah kebersamaian di Lembaga Kemahasiswaan ditingkat Fakultas Ekonomi dan bisnis.
19. Kepada semua pihak yang telah mendukung dan memberikan semangat serta membantu penulis dengan doa yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terima kasih banyak. Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi pihak utamanya kepada Almamater Tercinta Kampus Orange Universitas Negeri Makassar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- AP, M. (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rifka Aditama.
- Aziz, M. Abdul (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*, Hal. 5-9
- A. Uno, H. (2006). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersona, S. d. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation and Discipline On Employes Performance . *Journal Of Applied Management*, 14.
- James L. Gibson, e. a. (2012). *Organization: Bbehaviour, Structure, Processes*. Newyork: McGraw- Hill Companies,Inc.

- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu: Jakarta.
- Kurniawan, Widhi, A., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Mangkunegara, A. A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Redianto. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pada CV. Jaya Kencana Palembang. *Pogram Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*, 13-14.
- Saluy, Ahmad Badawi. (2016). Pengaruh Motivasi Kinerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. IE, Hal 4-7
- Harlie. M. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 11, Nomor 2, (Oktober). 117 – 124.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta. Teguh, W. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Monami Gamien. *Program Studi Manajemen Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia*, 15-16.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.