

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Divisi Produksi

Aisya Faradilla Putri, Achmad Daengs GS  
Prodi Manajemen Universitas 45 Surabaya, Indonesia

Alamat : Jl. Mayjen Sungkono No.106, Pakis, Kec. Sawahan, Surabaya, Jawa Timur 60256

Korespondensi Penulis: [jurnaleko45@gmail.com](mailto:jurnaleko45@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on the performance of employees PT. DOK and Shipping. Work motivation is an impulse within an individual that encourages him to do work. Work discipline is the actions taken by individuals in carrying out their work in accordance with applicable rules. Meanwhile performance is the result of employee work. The research sample was determined by Slovin and obtained as many as 82 respondents. Data collection uses questionnaires, and data analysis techniques use multiple linear regression assisted by SPSS. The research results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance partially, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance simultaneously.*

**Keywords:** *Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation*

**Abstrak:** Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu yang mendorong untuk melakukan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan individu dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku. Sementara kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan. Sampel penelitian dihitung dengan slovin dan didapatkan sebanyak 82 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner, dana teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, motivasi kerjadan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

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

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yaitu elemen yang sangat penting bagi instansi. Artinya jika Anda memiliki pegawai yang baik maka tujuan instansi Anda akan tercapai. Pegawai yang baik ialah pegawai yang menjalankan pekerjaannya berdasarkan pekerjaan yang diberikan kepajugaya juga mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pegawai yang baik ialah yang mampu menjalankan peikerjaannya berdasarkan pekerjaan yang diberikan kepajugaya juga mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya (Triemiaty, 2019).

Sebuah organisasi yang memperhatikan dan peduli dengan potensi pegawai, akan melakukan program pelatihan dan pendidikan kepada pegawai guna menunjang aktivitas organisasi. Program ini, sering dikenal dengan istilah pengembangan SDM yang mengarah pada peningkatkan kompetensi pegawai serta menjadikan pegawai bekerja dengan efektif dan efisien. Program pengembangan SDM ini banyak dilakukan oleh instansi swasta maupun pemerintah, dengan tujuan agar kinerja pegawai maupun kinerja organisasi dapat meningkat

Kinerja ialah salah satu perhatian utama bagi lembaga mana pun. Penilaian kinerja yaitu sistem formal yang digunakan mengidentifikasi juga selanjutnya mengevaluasi pekerjaan juga tanggung jawab pegawai, baik secara tim maupun individu (Syarief et al., 2022). Kinerja ialah hasil dari individu. Kinerja fokus pada bagaimana pegawai menjalankan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawabnya juga berhasil baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja ialah pekerjaan individu yang dilakukan berdasarkan kuantitas juga kualitas yang telah disepakati bersama (Silaen et al., 2021). Pengukuran dan evaluasi kinerja adalah proses mengevaluasi hasil kerja dari tugas yang telah diselesaikan. Tujuan pengukuran dan evaluasi kinerja seseorang atau organisasi adalah untuk memperoleh informasi guna mengetahui derajat kompetensi individu atau organisasi tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu (Suwindia dan Wati, 2021).

Yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting pada setiap aktivitas instansi. Begitu orang termotivasi, mereka terdorong agar melakukan apa saja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk diri sendiri. Adapun dampak negatif pada kinerja ketika keterampilan juga motivasi orang-orang di bawah standar. Bukit dkk (2019) juga menyatakan unsur penting untuk kinerja yang baik yaitu kompetensi juga motivasi. Sementara motivasi ditentukan oleh komitmen pada instansi juga individualitas setiap pegawai. Selain motivasi terdapat disiplin kerja yang juga memiliki pengaruh pada kinerja seorang pegawai. Disiplin kerja pegawai fokus pada tindakan atau tindakan pegawai untuk mematuhi peraturan instansi (Sadat et al., 2020). Disiplin fokus pada kesadaran juga kemauan individu untuk mematuhi peraturan instansi juga norma sosial yang berlaku (Safrizal, 2021).

PT. Dok dan Perkapalan Surabaya instansi BUMN yang bergerak di juga jasa perbaikan juga pembuatan kapal baru. Motivasi sangat diperlukan untuk mendorong pegawai agar semangat dalam bekerja. Jenis motivasi antara lain kenaikan gaji, insentif juga bonus kinerja. Selain motivasi, instansi juga menerapkan disiplin kerja untuk mendorong semangat kerja pegawainya yaitu dengan memberikan teguran juga ancaman di pecat apabila tidak menjalankan pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja yang diterapkan instansi ini dinilai negatif oleh pegawai sebab para pegawai merasa dituntun untuk memberikan perfoma yang terbaik, ketika mereka lalai dengan pekerjaannya tidak ada toleransi sehingga langsung diterbitkan teguran dimana teguran ketiga ialah pemecatan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja juga Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Divisi Produksi".

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi ialah salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan tertentu di antara orang-orang yang bekerja sama. Semua individu memiliki emosi juga keinginan yang sangat mempengaruhi perilaku juga kemampuannya untuk mendorong perilaku. Pegawai memiliki perbedaan motivasi kerja antara pegawai satu dengan lainnya. Beberapa orang bekerja agar mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan, sementara yang lain bekerja sebab menginginkan kesuksesan. Oleh sebab itu, interpretasi motivasi bervariasi dari orang ke orang, tergantung pada situasi orang tersebut (Enny, 2019).

Motivasi adalah suatu proses dimana pegawai didorong untuk melakukan suatu kegiatan (perilaku) karena mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Karyawan tersebut akan dapat melaksanakan tugas, apabila diberi perangsang sesuai dengan kebutuhan tertentu dari karyawan. Pada hakikatnya, tidak akan ada suatu motivasi, jika tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan atau kepuasan.

Beberapa teori motivasi kerja yang termasuk dalam pendekatan ini diantaranya teori motivasi pencapaian (McClelland), teori hirarki kebutuhan (Maslow), teori ERG (Alderfer), juga teori dua faktor motivasi (Herzberg) (Sunyoto et al., 2023).

#### **Disiplin Kerja**

. Disiplin kerja berarti mematuhi perintah baik secara individu maupun kolektif, juga mengambil inisiatif untuk mengambil tindakan yang diperlukan ketika diberikan perintah (Safrizal, 2021). Disiplin kerja ialah cara setiap pegawai mentaati instansi/pimpinan, atau cara pegawai menjalankan perintah instansi/pimpinan (selama bekerja) (Harras et al., 2020).

Secara khusus dalam Khaeruman et al. (2021) tujuan disiplin kerja pegawai diantaranya: (1) Memastikan pegawai mematuhi seluruh peraturan juga kebijakan ketenagakerjaan, serta peraturan juga kebijakan instansi yang berlaku, baik tertulis juga tidak tertulis, juga menjalankan instruksi manajemen dengan tepat. (2) Pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya juga memberi pelayanan yang sebaik-baiknya kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dalam instansi berdasarkan

pekerjaannya. (3) Pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya juga berdasarkan pekerjaannya, dapat memberi pelayanan yang maksimal kepada pemangku kepentingan tertentu yang berkepentingan dengan instansi. (4) Pegawai mampu memanfaatkan juga memelihara secara optimal sarana, prasarana, barang, juga jasa instansi. (5) Pegawai mampu berperilaku juga berpartisipasi berdasarkan standar yang berlaku dalam instansi. (6) Pegawai dapat mencapai produktivitas yang tinggi baik dalam jangka pendek juga panjang, berdasarkan harapan instansi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Silaen (2021) pegawai yang baik ditandai dengan memiliki tujuan yang realistis, tanggung jawab pribadi, mampu menjalankan rencana terprogram, mengambil risiko, serta mampu memanfaatkan umpan balik dari semua tindakan yang diambil. Kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh satu orang hingga lebih dalam suatu organisasi pada periode yang diberikan sesuai dengan dan pengetahuan dan dipertimbangkan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Asmike dan Sari, 2022).

Menurut Enny (2019) penilaian kinerja ialah suatu kebijakan yang diharapkan mampu menunjukkan prestasi kerja seorang pegawai secara berkala juga teratur sehingga dapat bermanfaat bagi pemberian *reward* juga pengembangan karir pegawai.

Pengukuran dan evaluasi kinerja adalah proses mengevaluasi hasil kerja dari tugas yang telah diselesaikan. Tujuan pengukuran dan evaluasi kinerja seseorang atau organisasi adalah untuk memperoleh informasi guna mengetahui derajat kompetensi individu atau organisasi tersebut untuk melakukan tugas yang diberi dalam mencapai tujuan tertentu (Suwindia dan Wati, 2021).

Tujuan penilaian kinerja dalam Soelistya (2021) Secara teoritis, tujuan evaluasi dibedakan menjadi evaluasi juga pengembangan. Penilaian yaitu suatu laporan yang harus diselesaikan.

1. Laporan hasil menjadi dasar pemberian kompensasi.
2. Hasil evaluasi akan tercermin dalam kepegawaian.
3. Hasil tes menjadi dasar evaluasi sistem seleksi.

### **Hipotesis Penelitian**

Dalam bentuk kerangka konseptual diatas dapat diuraikan diantaranya:

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja pada kinerja pegawai PT. DOK dan Perkapalan Surabaya Divisi Produksi.

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja pada kinerja pegawai PT. DOK dan Perkapalan Surabaya Divisi Produksi.

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja juga disiplin kerja pada kinerja pegawai PT. DOK dan Perkapalan Surabaya Divisi Produksi.

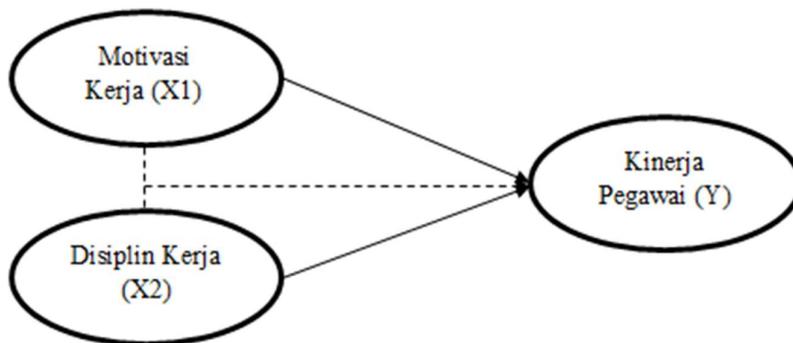
Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis( Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150)

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian & Lokasi Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan cara membuat rumusan masalah yang disesuaikan pada variabel penelitian ialah motivasi kerja, disiplin kerja juga kinerja pegawai, selanjutnya memunculkan hipotesis penelitian berdasarkan teori acuan yang telah ditinjau. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang dihitung menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang diteliti.

#### Kerangka Konseptual



## Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini ialah pegawai PT. DOK dan Perkapalan Surabaya sebanyak 450 orang. Berdasarkan perhitungan Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 82 responden dari divisi produksi.

## Sumber Data

- 1) Data primer yaitu melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan divisi produksi PT. DOK dan Perkapalan Surabaya.
- 2) Data sekunder yaitu dari literatur seperti buku, majalah, artikel, internet, serta dari membaca skripsi dan makalah penelitian sebelumnya yang relevan.

## Operasional Variabel

### 1. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Indikator motivasi kerja berdasarkan teori hierarki kebutuhan :

- a. Kebutuhan Fisiologis: suatu kebutuhan dasar berkaitan dengan keberlangsungan hidup, misal makanan, air, tempat tinggal, tidur, juga kebutuhan biologis lainnya.
- b. Kebutuhan Keamanan: suatu kebutuhan rasa aman, perlindungan dari bahaya, kestabilan, juga keamanan finansial.
- c. Kebutuhan Sosial: suatu kebutuhan akan hubungan sosial, percintaan, persahabatan, juga kebutuhan untuk dihargai serta diterima oleh orang lain.
- d. Kebutuhan Penghargaan: suatu kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, juga rasa hormat dari rekan.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri: suatu kebutuhan dalam mencapai potensi diri, mengembangkan bakat, mencapai tujuan hidup, juga menjadi versi terbaik dari diri sendiri.

### 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Indikator disiplin kerja diantaranya:

- a. Tingkat absensi ialah angka kehadiran atau ketidakhadirannya.
- b. Kami akan mematuhi peraturan instansi. Pegawai yang menaati peraturan kerja tidak pernah mengabaikan tata kerja juga selalu mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan instansi.
- c. Penggunaan waktu secara efektif, dapat dimanfaatkan waktu bekerja sebaik-baiknya dalam mengejar target.
- d. Tanggung jawab yaitu komitmen juga kewajiban pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dalam waktu yang ditentukan.

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator kinerja pegawai antara lain:

- Kualitas kerja ialah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan standar instansi.
- Kuantitas menunjukkan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam sehari.
- Ketepatan waktu ialah bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu.
- Efektivitas atau efisiensi tenaga kerja ialah suatu kondisi yang menunjukkan seberapa baik kegiatan manajemen mencapai tujuannya, seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, juga waktu penyelesaian pekerjaan.
- Komitmen kerja berarti instansi ingin mempertahankan keanggotaan dalam instansi juga mau bekerja keras untuk mencapai suatu tujuan instansi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Pernyataan	r-hitung	r tabel	Ket	Pernyataan	r-hitung	r tabel	Ket
P1	0.498	0.215	Valid	P12	0.300	0.215	Valid
P2	0.398	0.215	Valid	P13	0.302	0.215	Valid
P3	0.478	0.215	Valid	P14	0.514	0.215	Valid
P4	0.413	0.215	Valid	P15	0.341	0.215	Valid
P5	0.309	0.215	Valid	P16	0.398	0.215	Valid
P6	0.399	0.215	Valid	P17	0.356	0.215	Valid
P7	0.385	0.215	Valid	P18	0.397	0.215	Valid
P8	0.429	0.215	Valid	P19	0.498	0.215	Valid
P9	0.525	0.215	Valid	P20	0.413	0.215	Valid
P10	0.314	0.215	Valid	P21	0.250	0.215	Valid
P11	0.366	0.215	Valid				

Diketahui  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , dapat diartikan semua pernyataan dalam instrument dinyatakan valid.

##### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.695	21

Nilai cronbach's Alpha tabel 2 di atas lebih dari 0.60 , dapat diartikan instrument dalam penelitian ini reliabel.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 3. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.482 <sup>a</sup>	0.596	0.685	1.98616	1.880
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Nilai DW atau Durbin Watson ialah 1.880, sampel sebesar 82 sehingga didapatkan nilai  $dL$  1.5915,  $dU$  1.6913, maka  $dU < DW < 4-dU$ , dapat diartikan tidak terjadi autokorelasi.

**Uji Normalitas**

**Tabel 4. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.98757716
Most Extreme Differences	Absolute	0.073
	Positive	0.066
	Negative	-0.073
Test Statistic		0.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Nilai Asymp Sig. pada tabel 4 ialah  $0.200 > 0.05$ , sehingga diartikan data berdistribusi normal.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 5. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.457	2	47.228	11.972	.000 <sup>b</sup>
	Residual	311.641	79	3.945		
	Total	406.098	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dapat disimpulkan bahwa nilai F adalah  $11,972 > 3,107$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hipotesis alternatif (H1) diterima. Ini mengindikasikan secara bersamaan atau simultan,

variabel independen yaitu baik Motivasi Kerja (X1), maupun Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).

### Uji t (Parsial)

**Tabel 6. Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.192	2.673		2.690	0.009
	Motivasi Kerja	0.267	0.067	0.438	3.980	0.000
	Disiplin Kerja	0.177	0.098	0.386	2.784	0.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari analisis di atas, nilai t Motivasi Kerja (X1) adalah  $3,980 > 1,990$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sementara nilai t Disiplin Kerja (X2) adalah  $2,784 > 1,990$  dengan signifikansi  $0,036 < 0,05$ . Dapat diartikan variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), secara individual ada pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.192	2.673		2.690	0.009
	Motivasi Kerja	0.267	0.067	0.438	3.980	0.000
	Disiplin Kerja	0.177	0.098	0.386	2.784	0.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data hasil regresi berganda pada tabel diatas diatas maka diperoleh persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,192 + 0,267X_1 + 0,177X_2 + e$$

Dengan demikian, dari analisis regresi tersebut, sehingga Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2), ada pengaruh positif yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Konstanta (a) sebesar 7,192 dapat diartikan ketika variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai konstan, maka besaran variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) ialah 7,192. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X1) ialah 0,267, menandakan koefisien variabel motivasi kerja (X1) ada pengaruh searah atau positif pada kinerja pegawai (Y). Kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,267 satuan, motivasi kerja bertambah satu satuan. Dapat

diartikan semakin tinggi suatu motivasi kerja, semakin tinggi juga kinerja pegawai. Nilai koefisien Disiplin kerja (X2) ialah 0,177, menandakan koefisien variabel disiplin kerja (X2) ada pengaruh searah atau positif pada kinerja pegawai (Y). Kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,177 satuan, ketika disiplin kerja bertambah satu satuan. Dapat diartikan semakin tinggi suatu disiplin kerja, semakin tinggi juga kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 8. Uji  $R^2$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 <sup>a</sup>	0.596	0.685	1.98616

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

Berdasarkan hasil diatas nilai koefisien  $R^2$  sebesar 0,596 atau 59,6%, sehingga disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) yaitu 0,596 atau 59,6% dan sisanya 0,404 atau 40,4% merupakan kontribusi variabel lain.

## PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai

Nilai  $t$  hitung  $3.980 > t$  tabel (1.990), dengan signifikan  $0.000 < \alpha$  (0.05), sehingga diartikan motivasi kerja memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan gaji juga sesuai harapan, kondisi lingkungan serta pekerjaan yang baik dan rekan juga atasan selalu mendukung apapun pekerjaan mereka sehingga menciptakan motivasi kerja yang tinggi untuk pegawai.

Tujuan motivasi ialah untuk mencapai tujuan bersama dengan memastikan bahwa kebutuhan juga keinginan instansi serta kebutuhan juga keinginan anggotanya sekonsisten mungkin (Maharani et al., 2023).

Ada banyak faktor dapat memotivasi orang menjadi lebih baik dalam pekerjaannya. Beberapa di antaranya mungkin disediakan oleh individu, sementara yang lain mungkin disediakan oleh instansi atau instansi. Terlepas dari sumbernya, ketika pegawai merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi juga bahwa mereka dapat meningkatkan kehidupan mereka, hal ini dapat menghasilkan kinerja yang baik di tempat kerja (Jintar, 2023).

Hasil temuan ini didukung oleh temuan Sadat et al. (2020), Yosepine (2020), Susilawati (2022), Nuraeni et al. (2023), Afrilia (2023) menunjukkan motivasi kerja ada pengaruh positif juga signifikan pada kinerja pegawai

**b. Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai**

Nilai  $t$  hitung 2.784 >  $t$  tabel (1.990) yaitu 0.036, dengan signifikan  $0.036 < \alpha$  (0.05), sehingga diartikan disiplin kerja memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan aturan yang berlaku di instansi menciptakan disiplin kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai membaik.

Disiplin kerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan instansi dalam berbagai kegiatan juga peraturan di bidang operasional khususnya di bidang keuangan, bidang pemasaran, bidang produksi juga bidang SDM. Ketika SDM sendiri tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan disiplin, maka suatu instansi akan sulit mencapai tujuan optimalnya secara efektif juga efisien. Disiplin yaitu upaya memperbaiki perilaku individu agar berdasarkan aturan, norma, juga hukum. Rasa tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan yang diberikan yaitu tanda disiplin yang ketat (Pramularso & Anggraeni, 2023).

Hasil temuan ini didukung oleh temuan Sadat et al. (2020), Nuraeni et al. (2023), Afrilia (2023), Ariesni & Asnur (2021), Chassanah (2023) menunjukkan disiplin kerja ada pengaruh positif juga signifikan pada kinerja pegawai.

**c. Pengaruh Motivasi Kerja juga Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai**

Nilai  $f$  hitung 11,972 >  $f$  tabel sebesar 3.107 dengan sig. 0,000 <  $\alpha$  (0.05), sehingga diartikan motivasi kerja maupun disiplin kerja bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan motivasi kerja yang diberikan instansi bersama dengan disiplin kerja yang diterapkan instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Ketika pegawai lebih termotivasi untuk bekerja, mereka menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Kinerja pegawai yang tinggi disebabkan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi (Miskiani & Bagia, 2020). Disiplin kerja maupun motivasi kerja ada pengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan motivasi pada hakikatnya ialah pendorong individu dalam melakukan suatu tindakan tertentu dalam hal misalnya mencapai hasil kerja. Sifat disiplin kerja membuat orang merasa diawasi juga takut akan sanksi jika melanggar aturan. Oleh sebab itu, kedua variabel tersebut mempunyai dampak positif pada pencapaian kinerja yang baik (Fadillah & Nasution, 2022).

Hasil temuan ini didukung oleh temuan Sadat et al. (2020), Nuraeni et al. (2023), Afrilia (2023) menunjukkan motivasi kerja juga disiplin kerja ada pengaruh positif juga signifikan pada kinerja pegawai.

This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28) Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63) The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

## **5. KESIMPULAN**

Dari uraian hasil penelitian juga pembahasan, sehingga ditarik kesimpulan:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kinerja pegawai sebab gaji juga sesuai harapan, kondisi lingkungan serta pekerjaan yang baik dan rekan maupun atasan yang selalu mendukung apapun pekerjaan mereka dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi untuk pegawai.
2. Disiplin kerja ada pengaruh positif juga signifikan pada kinerja pegawai sebab peraturan yang diterapkan oleh instansi menciptakan disiplin kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai juga membaik.
3. Motivasi kerja juga disiplin kerja bersamaan ada pengaruh signifikan pada kinerja pegawai sebab motivasi kerja yang diberikan instansi bersama dengan disiplin kerja yang diterapkan instansi mampu meningkatkan kinerja para pegawai.

## **SARAN**

Dari hasil penelitian juga pembahasan yang dilakukan, peningkatan kinerja pegawai bisa dicapai dengan lebih sering memberi motivasi pada pegawai. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi yang diterima pegawai dari atasannya seringkali membuat karyawan malas dalam bekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asmike, M. Sari, P.O. 2022. Manajemen Kinerja “Meningkatkan Keunggulan Bersaing”. Mandiun: Unipma Press.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Bukit, Bejamin. Malusa, Tasman. Rahmat, Abdul. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA,
- Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Unpam Press.
- Istanti Enny et al. 2024. Service Design Performance Based On Consumer Preferences, *International Journal Of Economics and Management Sciences* Vol 1 No. 3 August 2024, Page 142 - 160
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)* Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.
- KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Pramono Budi, Istanti Enny, Daengs GS, Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN, RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, *International Journal of Entrepreneurship and Business Decelopment*, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21

- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Safrizal, H. B. A. (2021). *Monograf Disiplin Kerja, Reward dan Kinerja Karyawan UMKM. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents.*
- Salim Gazali et al. 2024. *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka*, Halaman : 1 - 98
- Silaen, NR.Syamsuriansyah. Chairunisa, R. Sari, MR. Mahrhani, E. Tanjung, R. Tiwhardani, D. Haerany, A. Masruroh, A. Satriawan, DG. Lestari, AS. Arifudin, O. Rialmi, Z. Putra, S. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Suwindia, I.G. Wati, N.N.K. 2021. *Kinerja Pegawai ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandarkan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial dan Kemampuan Kerjasama*. Singaraja: Mpu Kuturan Press.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., sabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. ., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, . W. G., & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. n Widina Bhakti Persada Bandung. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Triemiaty. Maarif, MS. Affandi, MJ. Pawenar. 2019. *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi*. *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 4 No.1.
- Zuhro Diana et al. 2024. *Impact Of Measurement Of Service Quality Using The Servqual Method*, *Digital Innovation : International Journal of Management* Vol. 1 No. 3 July 2024, Page 94-114