

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Sri Mulyani

Universitas Deli Sumatera, Indonesia, srimulyani225@gmail.com

Ahmad Rizki Harahap

Universitas Deli Sumatera, Indonesia

Agus Salim Harahap

Universitas Deli Sumatera, Indonesia, aguss1816@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Serdang bedagai. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1 Motivasi kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,374 dan di katakana berpengaruh nyata karna motivasi kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,581 dan di katakana berpengaruh nyata karna disiplin kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$. Disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima. 3. Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 2$ sedangkan $df_2 = 33$ maka F-tabel nya di peroleh 2,80. Nilai F-hitung $< F$ -tabel atau $12,003 < 2,80$ dan nilai Sig 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KATA KUNCI: Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, disiplin kerja

ABSTRACT

This research aims 1) To determine the influence of work motivation on employees at the Serdang Begai Regency Communication and Information Service. 2) To determine the effect of work discipline on employees at the Serdang Bedagai Regency Communication and Information Service. 3) To determine the influence of motivation and work discipline on employees in the Communication and Information Service. This research uses an associative research approach, namely to determine the relationship between two or more variables. The research results show that: 1 Work motivation has a positive and real effect on employee performance. Work motivation has a coefficient value of 0.374 and is said to have a real effect because work motivation has a significant value of $0.001 < 0.05$. It is concluded that H_0 is rejected. H_1 is accepted. 2. Work discipline has a positive and real effect on employee performance. Work discipline has a coefficient value of 0.581 and is said to have a real effect because work discipline has a significant value of $0.018 < 0.05$. It is concluded that H_0 is rejected. H_1 is accepted. 3. The test was carried out at $\alpha = 5\%$, $df_1 = 2$ while $df_2 = 33$, so the F-table was obtained at 2.80. The F-count value $< F$ -table or $12.003 < 2.80$ and the Sig value is 0.000, so it can be concluded that simultaneously work motivation (X1) and work discipline (X2) have a significant effect on employee performance.

KEYWORD: Employee Performance, Work Motivation, work discipline

PENDAHULUAN

Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Serdang Bedagai (Diskominfo) merupakan suatu lembaga teknis daerah yang bergerak dalam bidang sarana komunikasi, informatika, dan hubungan masyarakat. Lembaga ini bertanggung jawab atas pengolahan informasi dalam lingkungan Kab. Serdang Bedagai.

Instansi ini mencakup penyediaan sistem informasi daerah dan pemberian solusi untuk pengolahan data pemerintah Kab. Serdang Bedagai. Lembaga tersebut dibentuk guna membawahi berbagai permasalahan kemasyarakatan, maka Diskominfo meminta suatu inovasi informasi yang dapat diakses dengan mudah, cepat serta lengkap oleh seluruh masyarakat.

Tujuan dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Serdang Bedagai meningkatkan pelayanan informasi dan pengaduan masyarakat, meningkatkan pengetahuan SDM dalam bidang komunikasi dan informasi serta meningkatkan penyebaran informasi melalui media massa. Dari observasi sementara yang dilakukan bahwasannya motivasi kerja dan disiplin kerja kinerja pegawai dianggap masih belum sesuai dengan harapan dan pimpinan yang kurang perhatian kepada bawahannya, serta masih ada pegawai yang melihat smartphone di jam kerja, rendahnya kinerja pegawai di tandai dengan pegawai yang pergi setelah absen dan juga sering meninggalkan ruangan kerja serta masih adanya pegawai yang tidak teratur dalam berpakaian dan juga masih ada pegawai yang bercanda di jam kerja.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu: Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (a) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja) (b) pendidikan, (c) keterampilan, (d) manajemen kepemimpinan, (e) tingkat penghasilan, (f) gaji dan kesehatan, (g) jaminan sosial, (h) iklim kerja (i) sarana dan prasarana. Sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan suatu keberhasilan organisasi atau perusahaan. Untuk meningkatkan kerja sama yang baik, semua unsur dalam organisasi harus dapat melibatkan diri sendiri dan memiliki dorongan yang besar untuk mencapai apa yang sudah menjadi tujuan akhir dari organisasi yang telah ditetapkan.

Hasil akhir dari tindakan motivasi adalah tercapainya kinerja (*performance*) organisasi yang optimal. Dengan begitu, dapat dijelaskan disini bahwa kinerja sering juga disebut dengan prestasi kerja bawahan dan organisasi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh seberapa efektifnya motivasi yang dilakukan. Walaupun ini bukan satu-satunya dalam perkembangannya, para ahli lebih banyak melakukan penelitian dan mengkaji mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Sehingga masalah motivasi sampai saat ini terus menjadi bahan perbincangan utama, baik melalui seminar-seminar atau pelatihan yang diprogramkan secara khusus untuk meningkatkan prestasi kerja bawahan maupun pimpinan.

Motivasi merupakan kegiatan atau keinginan seseorang yang meningkatkan semangat dan dorongan untuk memotivasi diri sendiri mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer atau pimpinan. Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: faktor internal dan eksternal, (Sutrisno, 2009).

Disamping motivasi kerja, diperlukan adanya suatu disiplin kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luas pekerjaan yang akan diemban oleh karyawan sehingga dirasakan juga perlu diadakan pendisiplinan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jadi, jika hal ini dapat teratasi, maka tingkatan kinerja karyawan perusahaan dapat semakin tinggi.

Disiplin adalah sikap yang mencerminkan pribadi yang teratur yang ditanamkan didalam diri sendiri yang dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin yang mencerminkan kebaikan yaitu disiplin kepada diri sendiri. Kecenderungan seseorang dalam keadaan normal adalah dalam melakukan apa yang terjadi kewajiban dan menepati aturan perusahaan. Disiplin

perlu untuk mengatur sebuah tindakan kelompok, dimana setiap anggota atau individu harus mengendalikandorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama (Sutrisno, 2009).

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai adalah organisasi pemerintahan yang bergerak dalam bidang kedinasan melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah dibidang komunikasi, informatika dan hubungan masyarakat berdasarkan azas otonomi dan pembantuan.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Hustia, 2020) di dapatkan hasil tidak Signifikan karena tercapainya kuantitas produksi yang ditargetkan berkaitan dengan turunnya kinerja karyawan. Keki Kusumawati, Sri Langgeng, Lukmanul hakim, (2020) didapatkan hasil bahwasannya tidak berpengaruh signifikan, hal tersebut terlihat masih adanya pegawai yang membuang waktu dengan bercanda, menginput data yang lambat dan terkadang masih ada juga yang melihat smartphone sehingga pekerjaan menjadi lebih lama dan terus menumpuk dan lambat untuk diselesaikan. Ading Sunarto, (2022) dan didapatkan hasil tidak signifikan karena tingkat kehadiran cenderung flektuasi atau mengalami peningkatan ketidakhadiran pegawai, hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas lebih cenderung tidak signifikan dikarenakan menurunnya kinerja pegawai dan kedisiplinan pegawai yang menyebabkan kinerja merosot. Dan juga berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti serta menganalisa, mengevaluasi motivasi kerja dan disiplin kerja yang diberikan suatu perusahaan dan penulis tertarik untuk menyusun tulisan karya ilmiah yang berjudul: "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Serdang Bedagai"

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2011). Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independent* (yang mempengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket (Quesioner) daftar pernyataan atau pertanyaan yang berasiasi dengan variabel yang diteliti dan menggunakan metode dokumentasi dari data perusahaan. Kuesioner ini dibagikan kepada yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Serdang Bedagai dengan membutuhkan tanda (√). Dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi, jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pernyataan dari variabel yang diteliti. Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Adapun uji kelayakan metode menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedatisitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan Uji t, Uji F dan R^2 .

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja dilihat dari sub variable : (1) kerja keras, (2) orientasi masa depan, (3) tingkat cita – cita yang tinggi, (4) orientasi tugas, (5) usaha untuk maju, (6) ketekunan, (7) rekan kerja yang dipilih, dan (8) pemanfaatan waktu diwakili 5 indikator. dari keseluruhan pernyataan pada kuisisioner variabel motivasi kerja (X1) jawaban terbanyak adalah setuju (S) dengan rata – rata jawaban sebanyak 21,63 dengan rata – rata frekuensi sebesar 60,07 % dari jumlah responden penelitian. Jawaban terendah pada dari jawaban variabel motivasi kerja (X1) adalah sangat tidak setuju (STS) rata – rata jawaban sebesar 0 dengan rata – rata frekuensi sebesar 0%. Hal ini berarti dari seluruh responden penelitian setuju dengan sub variabel dari variabel motivasi kerja yang diajukan dalam kuisisioner penelitian. Adapun sub variabel dalam variabel motivasi kerja (X1) adalah : kerja keras, orientasi masa depan, orientasi tugas, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih dan pemanfaat waktu. Berdasarkan uji validitas nilai sig 2 tailed $X1.1-X1.8 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam variabel X1 valid. Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antara variabel bebas. Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,649. Hal ini bahwa variabel motivasi kerja (x1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 64,9 % dan sisanya sebesar $100 \% - 64,9 \% = 35,1 \%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model estimasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,374 dan di katakana berpengaruh nyata karna motivasi kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Destin (2023) menyatakan bahwa secara simultan motivasi yang diprosikan dengan existence, relatedness dan growth berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi yang diprosikan dengan existence, relatedness dan growth berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Putri (2021) menyatakan bahwa berdasarkan uji t bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai arah pengaruh positif berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja akan semakin meningkat, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,261 berarti bahwa 26,1% perubahan nilai kinerja disebabkan oleh variabel motivasi kerja, sisanya 73,9% dipengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian Rido (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan secara regresi sederhana menunjukkan bahwa tingkat thitung pada variabel motivasi kerja sebesar $(3,557) > 2,045$. Menandakan bahwa thitung > ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan koefisien determinasi sebesar 0,306 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar hanya 30.6% sedangkan sisanya 69,4% dipengaruh oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil pembahasan diatas dan dibandingkan dengan beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat signifikan dan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dilihat dari sub variable : (1) tingkat kehadiran, (2) ketaatan pada atasan, (3) kesadaran bekerja, dan (4) tanggung jawab diwakili 5 indikator. dari keseluruhan pernyataan kuisioner variabel disiplin kerja (X2) jawaban terbanyak adalah setuju (S) dengan rata – rata jawaban sebanyak 29,86 dengan rata – rata frekuensi sebesar 61,81% dari jumlah responden. Jawaban terendah dari jawaban variabel disiplin kerja (X2) adalah sangat tidak setuju (STS) rata – rata jawaban variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0 dengan rata – rata frekuensi sebesar 0%. Hal ini berarti seluruh responden dalam penelitian ini setuju dengan komponen – komponen pertanyaan dalam variabel disiplin kerja (X2). Adapaun sub variabel atau komponen – komponen pertanyaan dalam variabel disiplin kerja (X2) yaitu : tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggungjawab. Berdasarkan uji validitas nilai sig 2 tailed $X2.1-X2.4 < 0,05$ maka dapat disimpulkan komponen dalam variabel X2 valid. Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antara variabel bebas. Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,649. Hal ini bahwa variabel motivasi kerja (x1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 64,9 % dan sisanya sebesar $100 \% - 64,9 \% = 35,1 \%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model estimasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,581 dan di katakana berpengaruh nyata karna disiplin kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$. Disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sasti (2020) menyatakan bahwa keterkaitan antara variabel Disiplin kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,602, selain itu nilai value = $0.000 < \alpha 0.05$, hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square 0.247 yang demikian bahwa variabel remunerasi menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 24,7 %, Dari hasil uji T diperoleh nilai sig $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa 59 variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian Chosi (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ujungbatu, besarnya kontribusi disiplin ker tergolong tinggi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Vidia (2021) menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan yang dibandingkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan pihak lain dengan menggunakan beberapa alat uji menyatakan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi secara nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu pemilihan variabel bisa dikatakan tepat dalam peneltiian saya ini.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji validitas variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid. Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antara variabel bebas. Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,649. Hal ini bahwa variabel motivasi kerja (x1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 64,9 % dan sisanya sebesar $100 \% - 64,9 \% = 35,1 \%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model estimasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,374 dan di katakana

berpengaruh nyata karna motivasi kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima. Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antara variabel bebas. Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,649. Hal ini bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 64,9 % dan sisanya sebesar $100 \% - 64,9 \% = 35,1 \%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model estimasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,581 dan di katakana berpengaruh nyata karna disiplin kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$. Disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima.

Hal ini didukung oleh penelitian Oki (2020) menyatakan bahwa Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 1,740 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Makassar. 2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor badan pusat statistik kota Makassar. Hasil penelitian Dimas (2022) menyatakan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang berarti dengan meningkatkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata. Variabel Motivasi Kerja (X_1) pada penelitian ini berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti dengan meningkatkan Motivasi Kerja belum tentu akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Ratna (2020) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta sebesar 61,7%. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta sebesar 54,4%. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta sebesar 71,6%.

Berdasarkan hasil pembahasan dan perbandingan dengan peneltian lainnya yang sudah dilakukan peneliti lain pada lokasi yang berbeda menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Motivasi kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,374 dan di katakana berpengaruh nyata karna motivasi kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,581 dan di katakana berpengaruh nyata karna disiplin kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,018 < 0,05$. Disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima.

Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 2$ sedangkan $df_2 = 33$ maka F-tabel nya di peroleh 2,80. Nilai F-hitung $< F$ -tabel atau $12,003 < 2,80$ dan nilai Sig 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa

secara simultan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. 2, 101–118.
- Agustini, F. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Afandi, P. (2016). Concept & Indikator Human Resource Management. Yogyakarta: CV . Budi Utama.
- Agus Prawoto ,wachid Hasyim(2022) “Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas Kerja pada PT. Manufakturing Cikarang”
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardi Muhammad. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex.” Jurnal Ekonomi & Syariah 3, no.2 (2020):2614- 3259.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hustia Anggreany. ” Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.” Jurnal Ilmu Manajemen 10, no.1 (2020):81-91.
- Jufrizen , Tiara Safani Sitorus (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin kerja sebagaiVariabel Intervening”
- Kartika Dwi Arisanti (2019) “Pengaruh Motivasi kerja, dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidaksigmifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kasmir. (2016) . Manajemen Sumber Daya Manusia . Depok: PT . Rajagrafindo Persada.
- Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratna sari, Lukmanul Hakim (2020) “Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dangaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan PemerintahanKota Batam.”
- Kusumayanti Kevi. “Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.” Jurnal Bening Prodi Manajemen 7, no.2 (2020):2252-5262.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Prenadamedia Group.



Rumondor. (2020). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP , MOTIVATION AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF. 4(2), 254–264.

Santiago dan Syahnur (2019) “Pengaruh Disiplin kerja dan, Lingkungan kerjadan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan”