

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR

Muh. Wahyu Saputra N.¹, Andi Hendra Syam², Jumaidah³

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

muhwahyusn@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Manggal Kota Makassar dengan menggunakan metode kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden yang merupakan pegawai di Kantor Kecamatan Manggal Kota Makassar. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.555 dan nilai signifikansi 0.000. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.711 dan nilai signifikansi 0.000. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, manajemen perlu memperhatikan peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, insentif, serta peluang pengembangan karier, serta memastikan penerapan disiplin kerja yang konsisten.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi manajemen di berbagai instansi saat ini adalah bagaimana mendorong pegawai untuk bekerja secara efisien. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang berperan besar dalam keberhasilan suatu organisasi. Manusia adalah penggerak dan penentu arah bagi jalannya organisasi. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya mencari pekerja yang kompeten dan terampil, tetapi juga yang memiliki kemauan untuk bekerja keras dan berusaha mencapai hasil yang optimal.

Secara mendasar, sebuah instansi tidak hanya memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang baik, tetapi yang terpenting adalah mereka yang memiliki motivasi untuk bekerja dengan giat dan berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan

pegawai tidak akan bermakna bagi organisasi jika mereka tidak memiliki motivasi untuk bekerja keras dan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor penting karena dapat mendorong setiap individu pegawai untuk bekerja dengan antusias dan mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam sebuah organisasi, termasuk di instansi pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Manggala, Kota Makassar. Kinerja yang baik tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap pelayanan publik yang optimal.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja mencakup berbagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk berusaha lebih baik dan mencapai hasil yang maksimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap tugas yang diemban. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, dan bahkan tingkat absensi yang tinggi. Di sisi lain, disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, serta mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Ketidaksiplinan dalam bekerja, seperti keterlambatan atau pelanggaran terhadap prosedur yang ada, dapat menghambat kinerja individu dan tim.

Motivasi dan disiplin kerja berperan penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai. Motivasi dapat berasal dari internal pegawai itu sendiri, mencakup sikap dan perilaku yang mengarah pada disiplin kerja. Motivasi adalah dorongan yang mengarahkan dan menggerakkan seseorang untuk secara sadar dan bertujuan melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya, sehingga mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks ini, disiplin dilihat sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu, bukan sebagai tujuan utama itu sendiri. Ini berarti bahwa disiplin adalah persyaratan yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk instansi-instansi pemerintah. Dengan kata lain, disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk menjalankan pemerintahan dan pembangunan yang efektif dan efisien.

Secara umum, perkembangan situasi dan kondisi wilayah serta masyarakat di Kecamatan Manggala tidak mengalami perubahan yang signifikan. Masyarakat semakin kritis terhadap perkembangan kondisi tersebut seiring dengan meningkatnya akses informasi dan sarana untuk menyampaikan aspirasi publik.

Di kantor kecamatan Manggala, terdapat tanda-tanda bahwa kinerja sebagian pegawai dinilai belum mencapai tingkat optimal. Hal ini terlihat dari penurunan hasil kerja yang dicapai, khususnya dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh instansi. Selain itu, motivasi kerja pegawai juga dinilai masih kurang, seperti terlihat dari kurangnya semangat sebagian pegawai dalam bekerja. Faktor ini dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan terhadap hasil kerja pegawai. Disiplin kerja juga menjadi permasalahan, dimana masih ada pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja, seperti tidak tepat waktu dalam masuk dan pulang kerja, serta terdapat kecenderungan untuk memperlambat penyelesaian tugas mereka.

Di kantor Kecamatan Manggala memiliki delapan kelurahan, yaitu Manggala, Tamangapa, Antang, Batua, Bitoa, Bangkala, Biring Romang, dan Borong. total jumlah penduduknya mencapai 71.351 jiwa, terdiri dari 34.329 jiwa laki-laki dan 37.022 jiwa perempuan, dengan jumlah kepala keluarga mencapai 35.474 kepala keluarga.

Dalam konteks Kantor Kecamatan Manggala, belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Mengingat pentingnya kedua faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Dengan memahami hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi masyarakat dan pelayanan publik.

Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan dan penting untuk dilakukan guna mendukung pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Manggala, Kota Makassar. Berdasarkan permasalahan diatas tersebut, kita dapat melihat pentingnya memahami bagaimana Motivasi dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis bermaksud melakukan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar."

Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Manggala Kota Makassar.
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Manggala Kota Makassar.
3. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Manggala Kota Makassar.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggala kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Manggala Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Manggala Kota Makassar.

LANDASAN TEORI

1. Definisi Sumber Daya Manusia

Secara etimologis manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua konsep pengertian yang berbeda, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur serta mengendalikan sekelompok orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan. Luther Gulick pada buku manajemen edisi kedua oleh (Handoko, 2017) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan

membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Pada buku yang sama, Stoner mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam semua aspek kehidupan organisasi. Ketika seseorang termotivasi, ia akan merasa mendorong untuk mencapai berbagai tujuan (Umeozor, 2018). Lebih lanjut, Sekhar et al. (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu secara langsung memengaruhi performansi dan kesiapan individu maupun kelompok, serta memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang termotivasi cenderung lebih responsif dalam pekerjaannya dan mencapai performansi yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang memiliki motivasi kerja.

3. Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2016: 86), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk menaati norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik membantu perusahaan mencapai tujuannya, namun disiplin yang buruk dapat menjadi penghambat dalam mencapai tujuan tersebut. Disiplin diperlukan baik bagi individu maupun organisasi. Disiplin mencerminkan keadaan dan sikap pegawai terhadap peraturan dan ketentuan instansi. Menurut Yuswardi (2019), disiplin kerja adalah kebiasaan seseorang untuk patuh pada aturan dan norma yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran yang harus dimiliki oleh pegawai dalam mematuhi norma dan aturan organisasi untuk mencapai tujuan instansi.

Dapat disimpulkan bahwa dalam dunia kerja, disiplin kerja merupakan suatu sikap dan kebiasaan yang penting, yang menunjukkan kemauan dan keinginan individu untuk mengikuti norma dan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan instansi, namun kurangnya disiplin dapat menjadi batu loncatan. Disiplin kerja mempunyai dua ciri, yaitu disiplin preventif yang mendorong pegawai untuk berkembang, dan disiplin korektif yang memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan. Disiplin ini penting baik bagi individu maupun organisasi dan mencerminkan sikap hormat pegawai terhadap peraturan dan ketentuan instansi.

4. Kinerja Pegawai

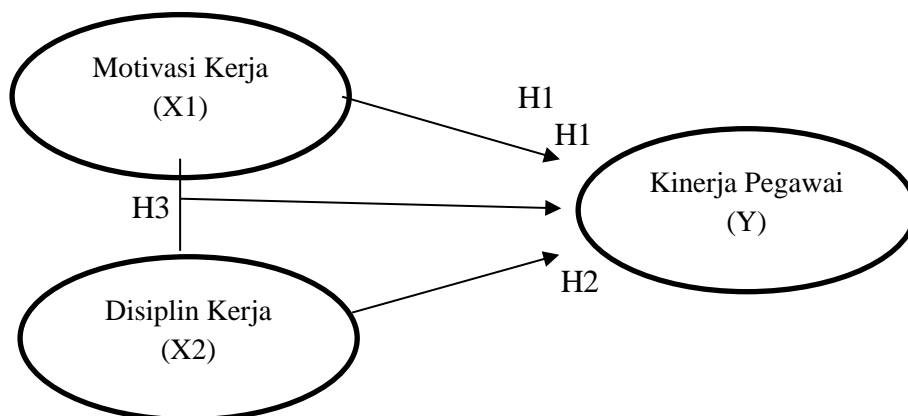
Menurut Rivai (2006), Kinerja adalah hasil seseorang atau kelompok untuk menyelesaikan suatu tugas yang dapat diuraikan. Jadi menurut defenisi Ibrahim (2016) akan berjalan dengan baik. Kinerja adalah tentang pegawai yang bekerja sebaik – baiknya dan mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Duha (2014:215), kinerja adalah cara orang bekerja dan berperilaku sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan dapat menjadi lebih baik.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai. Kinerja juga mencerminkan kemampuan, perilaku dan hasil yang dicapai individu atau kelompok ketika melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Peneitian relevan atau penelitian terdahulu merupakan dari persiapan penelitian ini sebagai landasan penelitian. Peneliti mencantumkan beberapa karya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian antara lain:

1. Menurut Muhamad Ekhsan (2019) Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Syncrum Logistics. Ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan meningkat secara simultan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.
2. Sedangkan menurut Ratih Kumaladewi, Dkk (2017) dalam hasil penelitiannya ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial, variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah adalah variabel disiplin kerja. Menurut Heri Dirgantara, Dkk (2021) dalam studinya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak” hasil dari penelitiannya ialah disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pelayan pajak. Hal ini didukung dengan analisis regresi linier berganda.

Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis yang dapat di ambil dari masalah diatas adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar.

H2 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar.

H3 : Diduga Motivasi dan Disiplin Kerja Bersama - sama berpengaruh Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar.

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin Kerja dapat berpengaruh Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:207) analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap data yang dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang berlaku umum. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui frekuensi dan variabel responden terhadap setiap pertanyaan tentang disiplin kerja dan efisiensi pegawai dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan *software SPSS 23*. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar merupakan skala survei yang dapat dijawab atau ditanggapi oleh responden. Penelitian pada skala 1 sampai 5 dimana skalanya adalah 1 (Sangat tidak setuju) sampai 5 (Sangat setuju).

Tabel 3. 1 Skala Penelitian

Ket	Keterangan Pilihan Jawaban	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah informasi berupa angka – angka yang diolah melalui perhitungan statistic berdasarkan jawaban responden survei. Perhitungan skala kemudian dilakukan dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan uji data berikut:

a. Uji Validasi

Uji validasi penelitian ini menggunakan metode uji validasi kumulatif yang dikemukakan oleh pearson dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah mengkonfirmasi pernyataan kuesioner. *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen (Arikunto 2010:239). Rumusnya sebagai berikut:

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara *motivasi* dan *disiplin* sebagai variabel independent (bebas) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependent (terikat). Model regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y : Variabel terikat kinerja pegawai
 a : Konstanta
 b₁,b₂ : Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 2
 X₁ : Variabel bebas *motivasi kerja*
 X₂ : Variabel bebas *disiplin kerja*

d. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui koefisien mana yang tidak sama dengan nol dengan menambahkan uji t, uji t statistik untuk melihat seberapa besar pengaruh nyata variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah

e. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda. Uji ini dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Motivasi kerja (X₁), dan Disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y). Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan: Jika tingkat signifikansi uji F < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Motivasi (X₁), dan Disiplin (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y).

f. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² yang mendekati 0 (nol) berarti variabel bebas mempunyai kemampuan yang sangat kecil dalam menjelaskan variabel terikat, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang lemah terhadap variabel terikat. Semakin mendekati nilai 1 (satu), maka variabel bebas tersebut memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel terikat, dan semakin besar pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali 2011:97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

3. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

a. Uji Validasi Variabel Motivasi Kerja X₁

Tabel 4. 1 Uji Validitas Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0.722	0,296	Valid
P2	0.825	0,296	Valid
P3	0.629	0,296	Valid

P4	0,603	0,296	Valid
P5	0,722	0,296	Valid

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel motivasi kerja (X1) yang di hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,296 r_{hitung} . yakni p1 0,722 > 0,296, p2 0.825 > 0,296, p3 0,629 > 0,296, p4 0.603 > 0.296 serta p5 0.722 > 0.296.

b. Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja X2

Tabel 4. 9 Uji Validitas Disiplin Kerja

Motivasi Kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0.427	0,296	Valid
P2	0.633	0,296	Valid
P3	0.753	0,296	Valid
P4	0,568	0,296	Valid

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel disiplin kerja (X2) yang di hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,296 r_{hitung} . yakni p1 0,427 > 0,296, p2 0.633 > 0,296, p3 0,753 > 0,296, serta p4 0.568 > 0.296.

c. Uji Validasi Variabel Kinerja Pegawai Y

Tabel 4. 10 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0.699	0,296	Valid
P2	0.619	0,296	Valid
P3	0.543	0,296	Valid
P4	0,733	0,296	Valid
P5	0,619	0,296	Valid
P6	0.689	0.296	Valid

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y) yang di hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,296 r_{hitung} .

4. Uji Realibilitas

Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut;

a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja X1

Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	6

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.778 termasuk dalam kategori baik, karena umumnya nilai Cronbach's Alpha yang baik berada pada kisaran 0.70 - 0.89.

b. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja X2

Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	5

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.723 termasuk dalam kategori baik, karena umumnya nilai Cronbach's Alpha yang dianggap baik berada dalam kisaran 0.70 - 0.89.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai Y

Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	7

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.757 termasuk dalam kategori baik, karena secara umum, nilai Cronbach's Alpha yang dianggap memadai berada dalam kisaran 0.70 hingga 0.89.

5. Hasil Uji Hipotesa

a. Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 4. 5 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.972	2.859		.690	.496
	X1.TOTAL	.555	.113	.541	4.905	.000
	X2.TOTAL	.711	.176	.446	4.043	.000

$$Y: 1.972 + .555X1 + .711X2$$

1. Konstanta: Nilai konstanta sebesar 1.972 mengindikasikan bahwa jika nilai semua variabel independen (X1.TOTAL dan X2.TOTAL) bernilai nol, maka nilai variabel dependen diperkirakan sebesar 1.972. Namun, konstanta ini tidak signifikan secara statistik karena nilai p-value (Sig.) sebesar 0.496, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05.
2. Koefisien b1 adalah Koefisien untuk variabel X1.TOTAL adalah 0.555, dengan nilai p sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05), yang menunjukkan bahwa variabel X1.TOTAL berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Setiap kenaikan satu unit pada X1.TOTAL diperkirakan akan meningkatkan nilai variabel dependen sebesar 0.555 unit. Nilai Beta standar sebesar .541 juga menunjukkan bahwa X1.TOTAL memiliki pengaruh positif yang relatif kuat terhadap variabel dependen.
3. Koefisien b2 adalah 0.711, namun nilai p untuk variabel ini adalah 0.446, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa X2.TOTAL berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model ini. Dengan kata lain, variabel X2.TOTAL memiliki pengaruh positif yang relatif kuat terhadap variabel dependen.

b. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.972	2.859		.690	.496
	X1.TOTAL	.555	.113	.541	4.905	.000
	X2.TOTAL	.711	.176	.446	4.043	.000

Pada informasi di atas hasil signifikansi variable Motivasi kerja (X1) sebesar 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan dilihat dari nilai t_{hitung} yaitu 4,905 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,699 atau $4,905 > 1,699$. Dengan demikian pengambilan keputusan yaitu H_0 ditolak sehingga di

simpulkan terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun variabel dependen kedua yaitu Disiplin kerja X2) sebesar 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$, dilihat dari nilai t_{hitung} yaitu 4,043 lebih besar dari t_{tabel} 1,699 atau $4,043 > 1,699$. Maka H_0 ditolak sehingga di simpulkan terdapat pengaruh positif signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan variable Motivasi kerja memiliki koefisien beta 0.541 atau 54,1%. Variabel Disiplin kerja memiliki koefisien beta 0,446 atau 44,6% sehingga menunjukkan variable Motivasi kerja memiliki koefisien beta lebih besar dibanding variable Disiplin kerja. Artinya maka disimpulkan bahwa variable Motivasi kerja menjadi variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti hipotesis diterima.

c. Uji F (Simultan)

$$F_{tabel} = (k : n-k) = (3 : 32-3) = (3: 29) = 3,328, \text{ jika:}$$

Tabel 4. 6 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.475	2	72.737	40.964	.000 ^b
	Residual	51.494	29	1.776		
	Total	196.969	31			
a. Dependent Variable: Y.TOTAL						
b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL						

Uji F simultan, seperti yang terlihat dalam tabel di atas. diperoleh F_{tabel} 3,328 dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Pengujian statistik menghasilkan nilai F_{hitung} 40,964 dan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi untuk penelitian ini kurang dari 0,05 sesuai dengan nilai signifikansinya. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,964 > 3,328$) maka variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

d. koefisien determinasi R²

Pada tabel Model Summary, nilai R Square adalah 0.739, yang berarti bahwa 73.9% variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen (X1.TOTAL dan X2.TOTAL) dalam model ini. Semakin tinggi nilai R Square, semakin baik model dalam menjelaskan variabilitas data. Dalam kasus ini, nilai 73.9% menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel. Namun, masih ada 26.1% variabilitas yang tidak dijelaskan oleh model, yang mungkin disebabkan oleh faktor lain di luar variabel independen yang digunakan.

C. PEMBAHASAN

dari pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variable motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan manggala kota makassar. Hal tersebut didapatkan dari hasil analisis kuantitatif yang di deskriptifkan melalui beberapa analisis dapat dilihat pada tiap-tiap variabel.

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?

Dari hasil uji t, hasil pengujian parsial terhadap variabel independent Motivasi kerja(X_1) secara parsial terhadap variabel dependennya yakni kinerja pegawai dapat dianalisis: variabel Motivasi kerja, nilai taraf signifikansi sebesar (0,000) lebih kecil dari taraf nyata 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 4,905 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,699 ($4,905 > 1,699$). Maka hipotesis satu diterima karena variable Motivasi kerja positif signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam regresi.

penelitian ini menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasibuan (2014:219) mengungkapkan bahwa motivasi adalah pemberian dorongan yang menghasilkan semangat kerja individu, sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan menyatukan segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (Umeozor, 2018). Lebih lanjut, Sekhar et al. (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu secara langsung memengaruhi performansi dan kesiapan individu maupun kelompok, serta memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang termotivasi cenderung lebih responsif dalam pekerjaannya dan mencapai performansi yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang memiliki motivasi kerja.

Maka hasil penelitian ini tak jauh berbeda pada penelitian (Muhamad Ekhsan 2019) bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan cara memahami efek pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, bahwa Motivasi kerja memberikan perubahan sangat signifikan sebelum dan sesudah adanya penerapan Motivasi kerja pada tempat penelitian penulis. Dengan begitu pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan focus serta semangat yang muncul akibat kebutuhan Motivasi yang terpenuhi tanpa adanya konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di kantor sehingga kedua aspek tersebut saling menguatkan dan mendorong kinerja yang efisien.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

Dari hasil uji t, hasil pengujian parsial terhadap variabel independent Disiplin kerja(X_1) secara parsial terhadap variabel dependennya yakni kinerja pegawai dapat dianalisis: variabel Disiplin kerja, nilai taraf signifikansi sebesar (0,000) lebih kecil dari taraf nyata 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 4,043 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,699 ($4,043 > 1,699$). Maka hipotesis satu diterima karena variable Disiplin kerja positif signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam regresi.

Peneelitian ini menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Menurut Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2016: 86), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk menaati norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya, sedangkan Menurut Yuswardi (2019), disiplin kerja adalah kebiasaan seseorang

untuk patuh pada aturan dan norma yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Heri Dirgantara, Anton Parlindungan Sinaga, Indra Suprasa, Oki Doni Siregar 2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak, Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pelayan pajak. Hal ini didukung dengan analisis regresi linier berganda.

c. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai?

Mengenai rumusan masalah yang terakhir, yang menanyakan apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari Ftabel, seperti yang terlihat dalam tabel di atas. diperoleh Ftabel 3,328 dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Pengujian statistik menghasilkan nilai Fhitung 40,964 dan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi untuk penelitian ini kurang dari 0,05 sesuai dengan nilai signifikansinya. Dengan demikian Fhitung $>$ Ftabel ($40,964 > 3,328$) maka variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh uji F, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

Interpretasi: Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja memberikan dorongan internal kepada pegawai untuk bekerja dengan lebih giat, sementara disiplin kerja menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap standar organisasi. Jika kedua faktor ini berjalan secara optimal, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan manggala kota makassar. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

- Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi menjadi dorongan internal yang membuat pegawai bekerja lebih giat, produktif, dan mencapai target organisasi.
- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan patuh terhadap aturan organisasi, sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

- Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Motivasi memberikan dorongan internal, sementara disiplin menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam bekerja. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, pihak manajemen perlu memperhatikan peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, insentif, serta kesempatan pengembangan, serta memastikan penerapan disiplin kerja yang konsisten dan tegas. Kombinasi kedua faktor ini akan menciptakan kinerja pegawai yang lebih efektif, efisien, dan produktif.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, berikut adalah beberapa saran yang dapat diterapkan oleh pihak yang terkait:

1. Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai
 - Memberikan penghargaan dan apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan kinerja baik, seperti pemberian bonus, sertifikat penghargaan, atau pengakuan publik.
 - Menyediakan kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan, workshop, atau pendidikan lanjutan yang relevan dengan pekerjaan. Menyusun program insentif dan tunjangan yang adil dan sesuai dengan pencapaian kinerja pegawai.
 - Menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan komunikasi terbuka, dukungan dari atasan, serta suasana kerja yang nyaman.
2. Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai
 - Menetapkan aturan kerja yang jelas dan tegas, serta memberikan sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran aturan.
 - Memberikan pengawasan berkala untuk memastikan pegawai mematuhi standar kerja dan tata tertib yang berlaku.
 - Membangun budaya disiplin melalui contoh dari atasan atau pimpinan sebagai role model yang disiplin dalam bekerja.
 - Mengadakan program evaluasi kinerja secara rutin untuk memantau kedisiplinan dan memberi umpan balik kepada pegawai.
3. Meningkatkan Motivasi dan Disiplin Secara Bersamaan
 - Menjalankan program reward and punishment yang seimbang, di mana pegawai yang berprestasi diberi apresiasi, sementara pegawai yang kurang disiplin diberikan pembinaan.
 - Mengadakan kegiatan team building untuk mempererat hubungan antarpegawai serta membangun motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja.
 - Mendorong komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai untuk memahami kebutuhan, kendala, serta aspirasi mereka di tempat kerja.
 - Menyusun target kerja yang jelas dan realistis, serta melibatkan pegawai dalam proses perencanaan untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Nusa Media, Yogyakarta.
- Agustini, N.K.I, & Dewi A.S.K (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. E – Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.
- Alam, I.K (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. Penelitian Dosen*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barusman, M. Y. S., & Amelia, E. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung*.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu SP, Haji. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malayu SP, Jakarta.
- Kadarisman M. (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offset.
- Mardalis. (2014). *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Munawaroh. (2012). *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang: Intimedia (Kelompok Penerbit intrans).
- Nawawi, H. Hadiri. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta. Gajamada University pers.
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

- Rivai & Vietzal & Ahmad Fauzi Mohd. Basri. (2005). *Performance Appraisal Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan & dan meningkatkan daya saing Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Juidge. 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. (2013). *Strategi Melakukan Riset: Kuantitatif, Kualitatif, Gabungan*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Setiawan, N. (2021). *Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 372-389.
- Silaen N.R Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., & Tanjung, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Singodimedjo, Markum. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS, 2000
- Simamora (dalam Sari 2013) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan',
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, CV, Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, CV, Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-6. Jakarta: Kencana.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode penelitian dan pendidikan dan pengembangan*. Jakarta: Kencana
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry dan Edy Sutrisno 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Terry, George R. (2000). *Princes of Management* (McGraww-Hill, Inc).
- Umeozor, S. N. (2018). *Motivation and Human Resources in Libraries*. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 8(3), 29-40
- Uno, Hamzah B. 2010. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yuswardi, (2019), *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Pemeriksa Forensik Puslabfor Baskrin Polri (Vol. Volume 2 No. 2)*. Jurnal pemikiran dan penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik.