

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KOTA MAKASSAR**

Muhammad Ricky Setiawan , Andi Irfan, A. Syahrul Makkurade

rcky.buleng@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup kota makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 60 karyawan yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini di tunjukkan pada hasil uji T (parsial) dimana hasil signifikan variabel disiplin kerja (X) 0,001 hasilnya lebih kecil dari taraf signifikansi, atau $0,001 < 0,05$. dan taraf t hitung yaitu 3.830 lebih besar dari t tabel 0,2108, atau $3.830 > 0,2108$. Dengan demikian H_0 di tolak sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan harus mampu menciptakan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan, Salah satu bentuk untuk mempertahankan kinerja yang baik bagi karyawan yaitu menetapkan suatu strategi dengan memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang diberikan dalam perusahaan tersebut. Strategi tersebut disesuaikan dengan kondisi karyawan dilingkungan perusahaan itu sendiri (Liana, 2021). Dalam sebuah instansi baik swasta maupun negeri hasil sebuah kinerja yang menjadi penentu sebuah keberhasilan dari karyawan atau pun pegawai serta menjadi tolak ukur dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Dinas Lingkungan Hidup (DLH) merupakan Lembaga

Teknis Daerah yang merupakan salah satu unsur pendukung tugas Wali kota yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Pasal 35 ayat (2) dinas Daerah kabupaten/kota di pimpin oleh kepala dinas daerah kabupaten/kota yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada wali kota melalui Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota. DLH merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas perbantuan. Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali kota melalui Sekretaris Daerah. Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. dan dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Dengan begitu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi kerja adalah keadaan pikiran, perasaan, atau dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan kinerja yang tinggi (Asmara Indahingwati dan Nugroho, 2020). Motivasi kerja melibatkan faktor-faktor psikologis, sosial, dan ekonomi yang mempengaruhi keinginan individu untuk bekerja dan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan setiap individu memiliki motivasi kerja yang unik, dan faktor-faktor di atas dapat berbeda-beda dalam mempengaruhi motivasi seseorang.

Dalam sebuah organisasi perusahaan tentunya pemanfaatan sumber daya manusia diperlukan dengan memberikan semangat dalam melaksanakan tugas dari setiap individu dengan memotivasi, penghargaan berperan penting untuk meningkatkan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan (Febrianti, 2014; Kentjana & Nainggolan, 2018; Wirawan & Afani, 2018) karena melalui penghargaan tenaga kerja akan menjadi pribadi yang lebih mengedepankan kualitas dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Emita & Utomo, 2019). Penghargaan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan BSIP (Badan Standardisasi Instrumen Pertanian) adalah sebuah lembaga yang memiliki

tugas dan fungsi yang terkait dengan standardisasi instrumen pertanian, koordinasi, perumusan, penerapan, pemeliharaan, dan harmonisasi standardisasi instrumen pertanian.

Tabel 1.1
Jumlah Reward Dan Capaian Kinerja

Tahun	Insentif	Kinerja
2019	2 855 170	100
2020	2 792 616	95,63
2021	2 760 728	93.62
2022	2 876 952	106.29
2023	2 969 920	101.07

Sumber: kajian peneliti (2024)

Tabel diatas yang menunjukkan bahwa dari tahun 2019 sampai dengan 2020 jumlah kinerja mengalami perubahan.pada tahun 2021 jumlah kinerja mengalami penurunan tetapi kembali naik pada tahun 2022. Tetapi pada tahun 2023 kinerja kembali turun. Pada tahun 2022 kinerja mencapai peningkatan yang cukup tinggi oleh karena itu perlunya motivasi dan penghargaan (reward) agar pegawai lebih aktif lagi dalam pelaksanaan tugasnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian kinerja

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil dari perilaku sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, maka untuk mencapai tujuan harus dilakukan aktualisasi dengan merubah sikap dan perilaku yang lebih baik. Sinambela (2016) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dinilai dan ditentukan melalui kapasitas para pegawai dalam melakukan kegiatan tertentu yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Sedangkan Sutrisno (2019:46) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah keberhasilan yang didapatkan setelah berhasil dalam menyelesaikan tugas Indikator kinerja Menurut Robbins (2016:56), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mekanisme.
- b) Kuantitas kerja yaitu bekerja secara tim dan saling mendukung
- c) Lama jam kerja yaitu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- d) Kerjasama yaitu memberikan tanggung jawab penuh ketika dalam pelaksanaan tugas.
- e) Supervisi yaitu sesuai dengan waktu dan kemampuan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Masram & Mu'ah (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) Efektifitas dan efisiensi Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, anggota organisasi boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- b) Otoritas (wewenang) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
- c) Disiplin Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan bekerja.
- d) Inisiatif Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Faktor dalam meningkatkan kemampuan pegawai dapat dilihat dengan motivasinya dalam bekerja dan motivasi juga menjadi daya kekuatan dari setiap individu dalam pelaksanaan di setiap aktivitas kerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja, bekerja efektif, dan terintegrasi segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi dapat menjadi faktor kunci dalam menentukan kesuksesan, pencapaian tujuan, dan kepuasan pribadi. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat,

mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berkinerja tinggi dalam upaya mereka (Pamungkas, 2021).

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merujuk pada motivasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal atau hadiah yang terkait dengan tugas atau aktivitas yang dilakukan oleh individu. Dalam motivasi ekstrinsik, individu diarahkan untuk bertindak atau melakukan sesuatu dengan tujuan mendapatkan hadiah, menghindari hukuman, atau memenuhi harapan orang lain (Seto, et al., 2023).

Meskipun motivasi ekstrinsik dapat memberikan dorongan awal untuk melakukan tugas atau aktivitas, tingkat motivasi dan kepuasan jangka panjang cenderung lebih rendah dibandingkan dengan motivasi intrinsik (Seto, et al., 2023). Berikut adalah beberapa indikator motivasi kerja yang dapat dijelaskan berdasarkan pendekatan Hasibuan (2012), di antaranya:

1. Kepuasan Kerja.
2. Tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka juga dapat mencerminkan motivasi kerja.
3. Komitmen Organisasional.
4. Keinginan Berprestasi
5. Ambisi Karir
6. Kemandirian dan Otonomi.
7. Rasa Keadilan.

Pengertian Penghargaan (reward)

Reward merupakan penghargaan yang diberikan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras, dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik moneter maupun non moneter (Kasmir, 2019). Reward atau penghargaan bagi pegawai yang telah berprestasi dengan baik, reward merupakan upaya yang dilakukan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai atas pekerjaannya berguna mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan lebih berpotensi (Pratama dkk, 2022). sedangkan Menurut Daryanto (2022:171) penghargaan merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau

tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Adapun fungsi penghargaan adalah sebagai berikut (Handoko, 2010:18) :

- a. Memperkuat motivasi diri agar mencapai prestasi.
- b. Memberikan kemampuan lebih bagi seseorang
- c. Bersifat Universal.

Menurut (Syafiq, 2021) terdapat empat Indikator yang mempengaruhi reward yaitu :

- a. Gaji dan bonus. Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan insentif.
- b. Kesejahteraan. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan perusahaan sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja, misalnya tunjangan, fasilitas kerja (kendaraan dinas), dan paket liburan.
- c. Pengembangan karir. Penting diberikan pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai karyawan itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.
- d. Penghargaan psikologis dan sosial. Nilai penghargaan ini penting bagi karyawan, seperti promosi jabatan, penempatan lokasi yang baik, pemberian otonomi yang luas, dan pujian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penggolongan metode kuantitatif yang peneliti gunakan yaitu analisis linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai badan standardisasi instrumen sulawesi selatan. Pada penelitian ini yang berjumlah 94 orang pada kantor badan standardisasi instrumen pertanian sebagai populasi. Sampelnya adalah seluruh populasi berjumlah 94 orang

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dalam sebuah penelitian. Dalam teknik pengumpulan data ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data, antara lain : Kuisioner.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Reliabilitas
3. Analisis regresi linier berganda

langkah selanjutnya untuk penyelesaian data maka terlebih dahulu dilakukan uji :

- a. Uji validitas
- b. Uji reliabilitas
- c. Uji T Parsial
- d. Uji F Simultan

Dari uji di atas yang dilakukan di atas menggunakan menggunakan aplikasi SPSS 0.26 Uji t (parsial) dilakukan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh secara parsial (signifikan) terhadap variabel dependen . pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut: Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.

- a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan untuk Uji f (simultan) pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (X) yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). hipotesis nol (H_0) yang akan diuji apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ artinya apakah kompensasi dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak seluruh parameter simultan dengan nol, atau $H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ yang artinya kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.

- a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya variabel dependen secara Bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan.

- b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan cara mengkorelasi semua skor dari masing – masing pernyataan yang di tujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Dari perhitungan uji validitas variabel Penghargaan (reward), Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai. Adapun uji validitas kuesioner untuk variabel yang di teliti di sajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Ket
1	Penghargaan(Reward)	X1.1	0,200	0,450	Valid
		X1.2	0,200	0,679	Valid
		X1.3	0,200	0,519	Valid
		X1.4	0,200	0,584	Valid
		X1.5	0,200	0,674	Valid
		X1.6	0,200	0,615	Valid
2	Motivasi Kerja	X2.1	0,200	0,659	Valid
		X2.2	0,200	0,699	Valid
		X2.3	0,200	0,766	Valid
		X2.4	0,200	0,616	Valid
		X2.5	0,200	0,600	Valid
3	Kinerja Pegawai	Y.1	0,200	0,586	Valid
		Y.2	0,200	0,655	Valid
		Y.3	0,200	0,726	Valid
		Y.4	0,200	0,727	Valid
		Y.5	0,200	0,667	Valid
		Y.6	0,200	0,702	Valid

		Y.7	0,200	0,770	Valid
--	--	-----	-------	-------	-------

Sumber : data Olahan SPSS 0.26

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas, nilai nilai yang tercatat dalam tabel variabel penghargaan (Reward) sebagai variabel (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan tingkat signifikan dari r tabel 5 %, keseluruhan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,200), sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel antara penghargaan(reward) sebagai variabel (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang dilakukan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator variabel. Maka Uji Reliabilitas di lakukan dengan menggunakan rumus Alpha cronbach dengan asumsi bahwa suatu instrumen yang dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitas $> 0,60$.

Dalam hubungannya dengan uraian di atas dapat di sajikan hasil uji reliabilitas dalam program SPSS Versi 26 yang dapat di lihat pada tabel di bawah.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Batas	Cronbach's Alpha	Ket.
Penghargaan (Reward) (X1)	0,60	0,625	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,60	0,688	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,815	Reliabel

Sumber : data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS 26.0 di atas di peroleh diatas, diperoleh nilai variabel Penghargaan (Reward) (X1) sebesar 0,625 variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,688, variabel dan variabel kinerja Pegawai (Y) 0,815 sehingga bisa dinyatakan bahwa hasil dari data penelitian pada variabel Penghargaan (Reward) (X1) Motivasi Kerja (X2) dan kinerja Pegawai (Y) adalah reliable.

Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial setiap variabel. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel coefficients dikolom signifikan. Jika nilai sig < 0,05 maka bisa dikatakan variabel dependen secara parsial di pegaruhi oleh variabel independen. Akan tetapi jika nilai dari sig > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak berpegaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dibawah ini merupakan tabel hasil pengolahan data dari SPSS.

Tabel 4.11 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.642	2.927		1.586	.116
	Penghargaan	.588	.128	.424	4.599	.000
	Motivasi Kerja	.469	.126	.345	3.737	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.11 yakni hasil uji Parsial (uji t) maka untuk lebih jelasnya dapat di uraikan satu persatu sebagai berikut.

a. Pengaruh Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai signifikan (0,000) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ atau Hipotesis pertama diterima yang berarti Penghargaan (*Reward*) (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai signifikan (0,000) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ atau Hipotesis kedua diterima yang berarti Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan.

Uji F (simultan)

Penghargaan (Reward) dan Motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai. Nilai f tabel = 0,200 dapat dilihat pada distribusi f (f tabel)

Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.103	2	200.051	38.798	.000 ^b
	Residual	469.216	91	5.156		
	Total	869.319	93			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penghargaan						

Sumber : data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan output diatas nilai signifikan untuk pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan bersama-sama terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai f hitung $38,798 > f$ tabel 0,200 Dapat di simpulkan bahwa kualitas penghargaan (Reward) dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan.

Analisi regresi linier berganda

Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.642	2.927		1.586	.116
	Penghargaan	.588	.128	.424	4.599	.000
	Motivasi Kerja	.469	.126	.345	3.737	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : data hasil olahan SPSS 26.0

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,642 + 0,588 + 0,469$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat kinerja pegawai

a : Konstanta

b1, b2, : Koefisien regresi

X1 : Variabel bebas penghargaan (reward)

X2 : Variabel bebas motivasi kerja

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagaiberikut :

- a. Konstanta memiliki nilai sebesar 4,642. Hal ini menunjukkan jika nilai Penghargaan(Reward) dan Motivasi Kerja adalah nol, maka kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 4,642
- b. Penghargaan (Reward) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,588 ini berarti jika variabel independent lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Penghargaan (Reward) akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,588. Koefisien Penghargaan (Reward) bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Penghargaan (Reward) dengan kinerja Pegawai.
- c. Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,469 ini berarti jika variabel independent lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,469. Koefisien Motivasi Kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan kinerja Pegawai.

Pembahasan

Dalam penelitian ini permasalahan utamanya adalah dimana kinerja mengalami penurunan sementara setiap tahunnya Insentif yang di berikan cukup meningkat. Dalam teorinya seharusnya semakin tinggi insentif yang di terima maka seharusnya semakin

tinggi pula kinerjanya, akan tetapi terlihat berbeda pada kasus diatas olehnya itu peneliti akan mengulas tentang hasil peneltian yang telah di analisis sebelumnya.

Pada uji parsialnya Penghargaan (*Reward*) memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,000 atau berada dibawah 0,05 sementara Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai akan tetapi jika dibandingkan antara Penghargaan dan Motivasi Kerja, maka dapat dinyatakan bahwa Penghargaan lah yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai, asumsi ini menjawab permasalahan di latar belakang bahwa terlihat kinerja mengalami penurunan sementara insentif yang di berikan terus bertambah itu terbukti karena dalam analisa ini penghargaan yang memilki pengaruh yang kuat sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Penghargaan (*Reward*) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan.
2. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan.
3. Penghargaan (*Reward*) dan motivasi kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka yang dijadikan saran oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan perlu pula kepekaan untuk segera mungkin membantu satu sama lain tanpa meninggalkan tugas dan tanggung jawab yang di berikan.
2. Perlu menciptakan suasana yang baik dengan membangun komunikasi antar sesama, mendukung dan memberikan perhatian pada tujuan kinerja.
3. Diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi Perusahaan perlu juga terus meninjau perkembangan karyawan untuk memastikan karyawan bekerja dengan baik agar target yang diharapkan dapat terpenuhi.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang mempengaruhi permasalahan khususnya yang berhubungan dengan komunikasi antar rekan kerja dan suasana kerja bisa terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Aisyah, Nur, Yulia Tiara Tanjung, and Sudiaman Sudiaman. "Pengaruh Penghargaan dan Sanksi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Internal pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan." *Journal on Education* 6.1 (2023): 9655-9663.
- Annisa, Y. P., & Sartika, D. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SARI MELATI KENCANA (PIZZAHUT) CABANG SERPONG KOTA TANGERANG. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(3), 121-135.
- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2020). Pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) terhadap kinerja karyawan di pt. Jamkrindo. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 162-180.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Eliyana, R. (2024). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN KARANG ANYAR KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 1(1), 74-88.
- Fauzi, A., Akbar, R., Steven, J., Ghufron, M., Aldiansyah, Y. A., & Riyadi, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 896-904.

- Febrianti, L., & Marliyah, M. (2023). Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aquafarm Nusantara. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3699-3709.
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap kinerja karyawan minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 30-37.
- Hanim, H. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda Bpr Bank Gresik. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(1), 229-253.
- Harefa, E., Afendi, H. A. R., Karuru, P., Sulaeman, S., Wote, A. Y. V., Patalatu, J. S., ... & Sulaiman, S. (2024). *Buku Ajar Teori Belajar dan Pembelajaran*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Haribowo, R., Tannady, H., Yusuf, M., Wardhana, G. W., & Syamsurizal, S. (2022). Analisis Peran Social Media Marketing, Kualitas Produk Dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian Pelanggan Rumah Makan Di Jawa Barat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 4024-4032.
- Ismah, Laila, Sudharto P. Hadi, and Reni Shinta Dewi. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Sampurna Kuningan Juwana)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 12.1 (2023): 303-311.
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 125-134
- Lazuardi, Bayu, and Muhammad Ikhsan Harahap. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara." *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi* 2.1 (2024): 125-134.

- Mintawati, H. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315-323.
- PAKPAHAN, I. B. M. (2024). PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN.
- Ramadhan Tgr, R. (2024). *PENGARUH PELATIHAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. IBNU AQIL MANDIRI MEDAN* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera
- Sugiyono.2016. Metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif R&D. Bandung :PT.Remaja Rosdakarya
- Syafiq, Selly Siti. "Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung)." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 7.1 (2021): 57-66.
- Utami, S., & Rahmatia, R. (2024). Pengaruh Reward Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(2), 117-133.
- Utami, Sulisty, and Rahmatia Rahmatia. "Pengaruh Reward Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Pasar Ginte." *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi* 2.2 (2024): 117-133.