

## **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor**

Hartati<sup>1</sup>, Arifuddin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

### **Abstrak**

Tujuan Penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare. (2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Sebagai populasi adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare. Agar penelitian ini tepat dan proporsional maka dalam penelitian ini digunakan teknik total sampling. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare dengan dengan thitung  $4,330 > t_{tabel} 2,024$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . (2) Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare dengan hasil dengan thitung  $2,462 > t_{tabel} 2,024$  dengan nilai signifikan  $0,018 < 0,05$ . (3) Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare dengan  $61,642$  lebih besar dari  $F_{tabel} 3,24$  dengan nilai signifikan  $0,000$  yang berarti di bawah signifikan  $0,05$ . (4) Nilai  $R^2 = 0,764$  atau  $76,4\%$ , jadi sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan taraf  $76,4\%$  sedangkan sisanya bertaraf  $23,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti meliputi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Beban Kerja dan lain sebagainya.

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

Copyright (c) 2023 Hartati

---

□ Corresponding author :

Email Address : [hartati.asm@gmail.com](mailto:hartati.asm@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu karyawan dan masyarakat. Dari definisi di atas dapat dilihat bahwa Hasibuan (2017) memberikan penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya/ karyawan, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Arifuddin, (2022) "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Peningkatan kualitas sumber daya manusia memang telah lama digunakan sebagai salah satu prioritas utama pembangunan nasional kita meskipun pada kenyataannya penekatan kearah tersebut belum maksimal dan membuahkan hasil yang memuaskan(Hartati & Putra, 2022).

Berdasarkan pengertian dan penjelasan mengenai peraturan UndangUndang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. ASN terdiri dari PNS dan PPPK, namun Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi-tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki jabatan. Dapat dilihat dari peraturan Pemerintah bahwa ASN (PNS) memiliki tanggung jawab yang terstruktur berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, profesi ini memiliki kewajiban mengelola- mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Sehingga, baik dari kategori karyawan swasta, Badan Usaha Milik Negara, sampai PNS memiliki tanggung jawab menjalankan tugasnya demi terciptanya kinerja kerja yang maksimal, disiplin dan patuh dalam mengemban tugas, sampai pada mampu memotivasi diri maupun sesama pekerja di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan kerja di Sekertariat Daerah dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan PP 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dimana pada pasal 1 ayat 1 yang berbunyi Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik

yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Selain itu, motivasi pegawai dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare terdapat indikasi terhadap kinerja pegawai di nilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Selain itu, motivasi kerja pegawai dinilai masih belum dapat termotivasi dengan baik, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang terkesan kurang semangat dalam bekerja dikarenakan perhatian atasan yang tidak maksimal terhadap hasil kinerja pegawai serta disiplin kerja pegawai masih rendah, masih ada sebagian pegawai yang kurang mentaati disiplin kerja, hal tersebut terlihat dengan masih adanya pegawai masuk dan pulang kerja tidak tepat pada waktunya, dan sebagian pegawai terkesan mengulur-ulur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa disiplin dan motivasi kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya dorongan dan pengaruh untuk lebih bersemangat di dalam melaksanakan tugas yang di percayakan oleh pimpinan. Sehingga terwujudnya aparatur sipil negara sebagai bagian dan reformasi birokrasi, dan sesuai fungsinya sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan juga wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja sangat menarik untuk dikaji dalam suatu penelitian. Agar menghasilkan kinerja kerja sesuai dengan harapan, maka faktor-faktor di atas tentunya harus dapat berperan dengan baik

## LANDASAN TEORI

### A. Motivasi

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat. Menurut (Ilham et al., 2023) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli.

Menurut Hasibuan (2010, hal.95) dalam (Hartati & Putra, 2022) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Siagian dalam Agustini (2011, hal. 32) (Pratiwi et al., 2023), yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor ....

anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan yang di uraikan Abraham dalam (Ali & Alimuddin, 2021) motivasi adalah suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Menurut Fillmore dalam (Sunyoto, 2015) motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Rivai dalam , Arifuddin et al., (2023) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan

Sementara menurut (Amang & Husain, 2022) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri individu dan dari luar diri individu yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan instansi dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang, pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Sedangkan menurut Pratiwi et al., (2023) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan.

## B. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan instansi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan instansi. Davis dalam Mangkunegara (Muis et al., 2018) mengemukakan bahwa "Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi". Menurut Anoraga dalam Agustini (Anwar & Satrio, 2015) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang di tentukan. Menurut Singodimedjo dalam (Hartati & Mahcmud, 2023) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas diketahui bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan instansi. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karna lebih efektif dan efisien. Disiplin harus diterapkan secara konsisten, karena konsisten penting bagi keadilan. Artinya pegawai yang sama-sama

melakukan kesalahan yang sama haruslah diberi hukuman yang sama, sebab kurangnya konsistensi menyebabkan para pegawai di perlakukan tidak adil.

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak instansi mengkondisikan pegawainya dengan tata tertib yang ada dalam instansi tersebut. Singodimedjo dalam (Hartati & Mahmud, 2023) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Ada/tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi.

2. Ada/tidaknya Keteladanan Pemimpin dalam Organisasi

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam organisasi, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekan agar dapat diikuti oleh bawahannya.

3. Ada/tidaknya Aturan Pasti yang dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4. Keberanian Pemimpin dan Mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walau sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh pegawai, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi. Dimana pegawai akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja

5. Ada/tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, pegawai tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin.

Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja pegawai.

### C. Kinerja

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* sering diartikan sebagai hasil akhir yang diperoleh dalam berorganisasi. Kinerja tercapai apabila harapan yang terpenuhi melalui peluang-peluang luas yang diberikan instansi kepada pegawainya. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk lebih jelasnya berikut di kemukakan pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (A. Arifuddin, 2022b) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Hasibuan dalam (A. Arifuddin, 2022a) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hal ini sesuai dengan yang diuraikan Lawler dalam (Tijiang & Rahmawati, 2021) mendefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Menurut Miner dalam (Hartati & Putra, 2022) kinerja adalah bagaimana seseorang yang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pengertian maupun definisi yang telah di kemukakan di atas maka dapat di ambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang di lihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seorang pegawai. Kemudian jika kinerja di lihat dari perilaku kerja, maka yang di nilai adalah perilaku pegawai dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Kasmir, 2016, hal. 184).

Menurut Hartati & Mahmud, (2023) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja  
Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada instansi sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan instansi tersebut dimana kualitas-kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.
2. Kuantitas kerja  
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja baik atau tidak.
3. Keandalan  
Keandalan seorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan instansi. Dimana seseorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.
4. Sikap  
Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap instansi, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare, yang beralamatkan di Jl. Jenderal Sudirman No.85, Kec. Bacukiki Barat, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91122. Waktu yang penulis butuhkan untuk meneliti di Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara (Khaerul & Budiman, 2022). Sampel yang digunakan ditentukan dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh dengan pertimbangan mengambil sampel yang berstatus ASN yang berjumlah 41 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi Linier berganda dan diolah menggunakan aplikasi SPSS.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dapat menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen yaitu Motivasi dan Disiplin secara individual dalam menafsirkan variasi variabel dependen yaitu Kinerja. Untuk melakukan uji t terlebih dahulu merumuskan Hipotesis. Selanjutnya menentukan t tabel, dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) adalah (0.05) dengan uji 2 arah, jumlah responden (n) berjumlah 41 dan jumlah variabel (k) sebanyak 3, maka degree of freedom yaitu dengan rumus  $df = (n - k)$ ,  $(41-3) = 38$ . Sehingga didapat nilai ttabel sebesar 2.024. Dan selanjutnya membandingkan antara t hitung dengan t tabel sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,024), maka variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (0,024), maka variabel Motivasi dan Disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja.

**Tabel 1. Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.256	.303		.847	.402
	Motivasi (X <sub>1</sub> )	.561	.130	.583	4.330	.000
	Disiplin (X <sub>2</sub> )	.332	.135	.332	2.462	.018

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS 26 diolah 2023

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 13, maka nilai yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)  $t_{hitung}$  4.330 >  $t_{tabel}$  2.024 maka variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare.
2. Variabel Disiplin (X<sub>2</sub>)  $t_{hitung}$  2.462 >  $t_{tabel}$  2.024 maka variabel Disiplin berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji f) pada dasarnya memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas yaitu Motivasi dan Disiplin yang diujikan dalam model memiliki pengaruh yang sinkron

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor ....

terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Menentukan  $f$  tabel, dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) adalah 5% (0,05), dengan Rumus  $(k-1) = (2-1)=1$ , “ $n$ ” adalah banyaknya Sampel “ $k$ ” adalah banyaknya Jumlah Variabel. Maka,  $(n - k)$ ,  $41 - 2 - 1 = 38$ .

1. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  (3.24), maka Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare.
2. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  (3.24), maka variabel Motivasi dan Disiplin tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare

**Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji f)**

ANNOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.999	2	2.999	61.642	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.849	38	.049		
	Total	7.848	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V 26 diolah 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa  $f_{hitung}$  (61.642) >  $f_{tabel}$  (3.24) sehingga dapat diketahui dan disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Variabel Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare.

c. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menguji seberapa besar persentase suatu model dalam menentukan variasi variabel dependen.  $R^2$  memiliki kelemahan, dimana untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan yaitu, Adjusted R Square ( $R^2$ ).

**Tabel 3. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.764	.752	.22059

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

Pada tabel diatas, dapat diketahui hasil koefisien determinasi (R square) = 0.764 atau 76.4%, jadi sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan taraf 76,4% sedangkan sisanya bertaraf 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti meliputi: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Beban Kerja dan lain sebagainya

## Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. Berdasarkan hasil penelitian, maka ulasan untuk hasil dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. Dimana diketahui variabel Motivasi ( $X_1$ ) thitung 4,330 > ttabel 2.024 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian pengujian ini secara statistik Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai yakni penelitian yang di lakukan Kurniawati (2015) yang juga meneliti variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang memberikan hasil bahwa dengan memberikan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare, dengan thitung 2,462 > ttabel 2.024 dengan nilai signifikan  $0,018 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan dengan adanya Motivasi dan perhatian dari atasan membuat karyawan bersemangat dan termotivasi dalam bekerja, begitu pula dengan kedisiplinan baik itu peraturan jam masuk jam pulang kantor, membuat kinerja pegawai akan meningkat. Hingga pada akhirnya suatu instansi mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yakni penelitian yang di lakukan Jasman Saripuddin Hasibuan (2019) yang juga meneliti variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang memberikan hasil bahwa dengan tingginya disiplin kerja yang dimiliki pegawai, hal tersebut dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dari hasil penelitian yang dilakukan untuk nilai Fhitung sebesar 61.642 lebih besar dari Ftabel 3.24 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti di bawah signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yakni penelitian yang di lakukan M. Effendi (2019) yang juga meneliti variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang memberikan hasil bahwa dengan tingginya motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai, hal tersebut dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Sehingga pegawai dapat berkontribusi serta dapat semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.

4. Hasil Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil yang didapatkan pada penelitian ini bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare, di mana nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0.764$  atau 76,4%, jadi sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan taraf 76,4% sedangkan sisanya bertaraf 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti meliputi: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Beban Kerja dan lain sebagainya

## SIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare, dapat disimpulkan bahwa, Secara parsial Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare dengan nilai thitung  $4,330 > ttabel 2.024$  dan tingkat signifikansi lebih besar dari  $0,05$  ( $sig = 0,000 < 0,05$ ). Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare dengan thitung  $2,462 > ttabel 2.024$  dan tingkat signifikansi lebih besar dari  $0,05$  ( $sig = 0.018 < 0,05$ ). Secara simultan Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dari hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai Fhitung sebesar  $61.642$  lebih besar dari Ftabel  $3.24$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  yang berarti di bawah signifikansi  $0,05$ .

## Referensi :

- Ali, R., & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 113-126.
- Amang, B., & Husain, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia POLDA Sulsel. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 210-230.
- Anwar, I., & Satrio, B. (2015). Pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(12).
- Arifuddin, A. (2022a). Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *Amsir Management Journal*, 3(1), 1-11.
- Arifuddin, A. (2022b). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 363-369.
- Arifuddin, A., Hartati, H., & Machmud, M. (2023). *Pengantar Bisnis*.
- Arifuddin, S. P., & SE, M. (2022). *PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN SDM*. Feniks Muda Sejahtera.
- Hartati, H., & Mahcmud, M. (2023). Efek Kompensasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service Rs. Fatima Kota Parepare. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 683-693.
- Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512-524.
- Ilham, G. G., Lantara, N. F., & Arfah, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 4(1), 48-64.
- Khaerul, K., & Budiman, B. (2022). Peran Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Kemampuan Baca Tulis Al-Qur'an Peserta Didik. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 1-14.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Pratiwi, N., Amang, B., & Sahabuddin, Z. A. (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 150-163.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke I. Jakarta: Buku Seru*.
- Tijjng, B., & Rahmawati, L. (2021). Strategi Pemasaran Hubungannya Dengan Keputusan Pembelian Konsumen. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 196-207.