

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Mamuju

Arfandi¹ Agus Halim² Muh Ferils³

^{1, 2, 3.} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. Sementara Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan.*

Copyright (c) 2023 Arfandi, Et.All.

✉ Corresponding author :

Email Address : fandyabf05@gmail.com agushalim1510@gmail.com muh.ferils89@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan otonomi daerah dimensi perubahan organisasi sangat cepat dan dinamis. Apabila kita tidak dapat menqantipasi perubahan tersebut, maka organisasi akan menjadi stagnan atau dalam kondisi kurang berkembang atau kurang efektif. Perubahan lingkungan organisasi berpengaruh pada gaya kepemimpinan-pemimpin pada setiap organisasi. Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pewan untuk melakukan pekerjaan, ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja.

Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan, ini tergantung pada pemimpinnya. Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan tebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Karena hal ini dapat dilakukan untuk tujuan regenerasi atau menjaring dalam rangka sukses kepemimpinan, atau untuk pembekalan atau pementapan para pengurus organisas.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Istilah pemimpin, kepemimpinan dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar pimpin. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada

dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin.

Menurut Raharjo (2013:22), Keterlibatan sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia pada suatu organisasi, tentu akan berpengaruh pada kinerja, baik pada kinerja organisasi dan kinerja karyawannya atau pegawainya". Menurut Suprihatin, (2009:99) mengatakan bahwa, dengan adanya komunikasi, bawahan dapat memperoleh informasi dan petunjuk yang jelas sehingga tidak menimbulkan keragu-raguan dan kesalah pahaman yang ada sehingga akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja bawahannya". Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Prestasi individu sangat bergantung pada prestasi masing-masing anggota organisasi.

Menyadari peranan Aparatur Negara yang sangat strategis, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam ketentuan ini, terdapat perubahan yang cukup radikal dibandingkan dengan peraturan kepegawaian sebelumnya yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Perubahan-perubahan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada pokoknya ditujukan untuk membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan terampil sebuah organisasi dapat melakukan penerapan disiplin bagi semua pegawai hanya saja, untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi seorang pegawai tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi juga harus memiliki keinginan dan kegairahan serta motivasi yang dapat mendorong dirinya untuk giat dan rajin dalam bekerja. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus di taati oleh para anggotanya, standar yang harus di penuhi. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela ingin datang bekerja dengan penuh rasa disiplin.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai di Universitas Muhammadiyah Mamuju faktor disiplin kerja,

motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, salah satunya mengatakan dengan tegas mengenai disiplin kerja pegawai masih banyak yang tidak sesuai dengan aturan seperti pegawai datang terlambat ke kantor, pegawai hanya datang absen terus kembali pulang atau keluar kantor tanpa adanya tujuan tugas dan kantor. Pegawai Universitas Muhammadiyah Mamuju mengenai motivasi kerja pegawai sangat kurang, banyak pegawai yang datang ke kantor hanya duduk-duduk. Berbincang-bincang sehingga lupa dengan tugas pokok yang harus dikerjakan akibatnya pekerjaan yang tertumpuk dan terbengkalai. Kemudian mengenai gaya kepemimpinan yang di Universitas Muhammadiyah Mamuju beberapa pegawai mengatakan bahwa pimpinan kurang memberikan perhatian kepada pegawainya serta tidak adanya ketegasan di pemimpin sehingga banyak pegawai yang lalai terhadap tanggungjawabnya sebagai pegawai dikarenakan kurangnya perhatian dari pimpinan tersebut.

Berdasarkan realita dan penjelasan diatas merupakan suatu hal yang menarik bagi peneliti ingin mengembangkan lebih jauh mengenai: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian seluruh pegawai yang bekerja pada Kampus Universitas Muhammadiyah Mamuju, sampel yang digunakan dengan teknik *nonprobability sampling* dengan jumlah sampel 38 responden. Rumus yang dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Dekripsi Identitas Responden

Responden yang melakukan pengisian kuesioner penelitian merupakan pegawai yang bekerja pada Kampus Universitas Muhammadiyah Mamuju sebanyak 38 responden yang diuraikan menurut jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan dan masa kerja, sebagai berikut:

Table 1. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	61.0
	Perempuan	15	39.0
Menurut Usia	17 s/d 25 Tahun	3	8.0
	26 s/d 35 Tahun	12	32.0
	36 s/d 45 Tahun	12	32.0
	46 > Tahun	2	10.0
Jenjang Pendidikan	S3	1	3.0
	S2	23	60.0
	S1	13	34.0
	SMA	1	3.0

Masa Kerja	< 1 Tahun	4	11.0
	1 s/d 5 Tahun	12	31.0
	6 s/d 10 Tahun	14	37.0
	11 > Tahun	8	21.0
		5	10.0

Sumber : *Data Primer Setelah Diolah, 2023.*

Berdasarkan tabel 1, deskriptif jenis kelamin responden, menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang dengan tingkat persentase (61%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase (39%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih dominan bekerja pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. Berdasarkan deskriptif usia responden, menunjukkan identitas responden yang berusia antara 17-25 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase (8%), responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase (55%), responden yang berusia antara 36 - 45 tahun sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase (32%), responden yang berusia diatas 46 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase (5%). Hal ini menunjukkan bahwa usia antara 26 sampai dengan 35 tahun lebih dominan bekerja pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. Berdasarkan deskriptif jenjang pendidikan responden, menunjukkan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana Strata Tiga (S3) sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase (3%), responden dengan tingkat pendidikan Sarjana Strata Dua (S2) sebanyak 23 orang dengan tingkat persentase (60%), responden dengan tingkat pendidikan Sarjana Starata Satu (S1) sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase (34%), responden dengan tingkat pendidikan (SMA/Sederajat) sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase (3%). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan Strata Dua (S2) lebih dominan bekerja pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. Berdasarkan deskriptif masa kerja responden, menunjukkan responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase (11%), responden yang memiliki masa kerja antara (1-5 tahun) sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase (31%), responden yang memiliki masa kerja antara (6-10) sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase (37%), dan responden yang memiliki masa kerja antara (11>) sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase (21%). Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja antara 6 sampai 10 tahun lebih dominan bekerja pada Universitas Muhammadiyah Mamuju.

B. Pengujian Kualitas Data Penelitian

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan *Pearson Correlation* (r_{hitung}) dengan *Product Moment* (r_{tabel}), tingkat signifikansi yang digunakan penelitian ini 0,05. r_{hitung} dilihat dari *Output Pearson Correlation* dari SPSS, r_{tabel} dilihat dari tabel distribusi *r*, namun yang harus diketahui terlebih dahulu adalah derajat kebebasan atau *Degree off Freedom* lalu dikombinasikan dengan tingkat signifikansi penelitian yang digunakan. Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan X1.1	0,817	0,320	Valid
2	Pernyataan X1.2	0,778	0,320	Valid
3	Pernyataan X1.3	0,809	0,320	Valid

4	Pernyataan X1.4	0,747	0,320	Valid
5	Pernyataan X1.5	0,555	0,320	Valid
6	Pernyataan X2.1	0,736	0,320	Valid
7	Pernyataan X2.2	0,734	0,320	Valid
8	Pernyataan X2.3	0,911	0,320	Valid
9	Pernyataan X2.4	0,760	0,320	Valid
10	Pertanyaan X3.1	0,940	0,320	Valid
11	Pertanyaan X3.2	0,866	0,320	Valid
12	Pertanyaan X3.3	0,927	0,320	Valid
13	Pertanyaan X3.4	0,955	0,320	Valid
14	Pernyataan Y.1	0,774	0,320	Valid
15	Pernyataan Y.2	0,876	0,320	Valid
16	Pernyataan Y.3	0,739	0,320	Valid
17	Pernyataan Y.4	0,495	0,320	Valid
18	Pernyataan Y.5	0,671	0,320	Valid

Sumber : *Data Primer Setelah Diolah, 2023.*

Merujuk hasil pengujian validitas instrumen penelitian pada tabel 2, menunjukkan semua pernyataan setiap indikator variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}). Artinya seluruh instrument yang diajukan memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas variabel penelitian dilakukan untuk memastikan konsistensi pernyataan dalam tiap butir indikator variabel yang diajukan dalam kuesioner. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel, konsisten atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun hasil uji reliabilitas variabel penelitian:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	Angka	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,797	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,790	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,941	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,768	0,60	Reliabel

Sumber : *Data Primer Setelah Diolah, 2023.*

Hasil pengujian reliabilitas tabel 3 hasil uji reliabilitas dapat dilihat nilai Cronbach's alpha dari tiap variabel-variabel lebih besar 0,60, jadi dapat disimpulkan semua pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel untuk dijadikan alat ukur.

Selanjutnya dilakukan pengujian regresi linear berganda dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji keeratan hubungan variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Software IBM SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 24. Uraian hasil pengolahan data persamaan regresi linear berganda pada penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.153	3.349		1.538	0.133

Motivasi_Kerja	0.511	0.180	0.521	2.834	0.008
Disiplin_Kerja	0.491	0.227	0.346	2.164	0.038
Gaya_Kepemimpinan	-0.276	0.149	-0.313	-1.857	0.072

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Menggunakan SPSS Tahun 2023.

Merujuk analisis data tabel 4, terkait Analisis Regresi Linear Berganda *output* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 24, diperoleh persamaan:

$$Y = 5,153 + 0,511X_1 + 0,491X_2 + -0,276X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada persamaan regresi linear berganda sebesar 5,153 yang artinya jika nilai motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dalam keadaan tetap atau sama dengan nol (0), maka kinerja pegawai tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 5,153.
2. $b_1 = 0,511$, yang berarti jika motivasi kerja meningkat menjadi satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat satu satuan sebesar 0,511 dengan asumsi atau ketentuan variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan.
3. $b_2 = 0,491$, yang artinya jika disiplin kerja meningkat menjadi satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat satu satuan sebesar 0,491 dengan asumsi atau ketentuan variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan.
4. $b_3 = -0,276$, yang artinya jika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan.

Selanjutnya dilakukan pengujian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Untuk mengetahui nilai t_{hitung} dengan melihat hasil analisis regresi *coefficients^a*, sedangkan untuk mengetahui nilai t_{tabel} , langkah yang dilakukan adalah menentukan derajat kebebasan atau *degree off freedom*, menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji statistik t), sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial tabel 4, diperoleh nilai signifikan 0,008 (0,8%) dengan menggunakan batas signifikan α sebesar 0,05 (5%) dapat diketahui bahwa nilai signifikan 0,008 (0,8%) $< \alpha$ 0,05 (5%) dan t_{hitung} sebesar 2,834 $> t_{tabel}$ sebesar 2,035. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial, dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis diterima.
2. Hasil pengujian secara parsial tabel 4, diperoleh hasil pengujian disiplin kerja diperoleh nilai signifikan 0,038 (3,8%) dengan menggunakan batas signifikan α sebesar 0,05 (5%) dapat diketahui bahwa nilai signifikan 0,038 (3,8%) $< \alpha$ 0,05 (5%) dan t_{hitung} sebesar 2,164 $> t_{tabel}$ sebesar 2,035. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial, dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Universitas Muhammadiyah Mamuju, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis diterima.

- Hasil pengujian secara parsial tabel 4, diperoleh hasil pengujian gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikan 0,072 (7,2%) dengan menggunakan batas signifikan α sebesar 0,05 (5%) dapat diketahui bahwa nilai signifikan 0,072 (7,2%) $> \alpha$ 0,05 (5%) dan t_{hitung} sebesar $-1,857 < t_{tabel}$ sebesar 2,035. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak atau hipotesis ditolak.

Tahapan selanjutnya dilakukan pengujian statistik secara simultan atau pengujian secara serempak dilakukan dengan tujuan menggambarkan semua kemampuan variabel independent dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh serempak terhadap variabel dependent. Kriteria pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} . taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05. Adapun hasil dari pengujian pengujian statistik secara simultan (uji statistik f), sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan Hipotesis Penelitian
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.050	3	43.683	7.508	.001 ^b
	Residual	197.819	34	5.818		
	Total	328.868	37			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan SPSS Versi 24, 2023.

Hasil pengujian simultan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja pada tabel 5, menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001, dengan ketentuan batas signifikan α yaitu 0,05 dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ sebesar 0,05, f_{hitung} sebesar $7,508 > f_{tabel}$ sebesar 3,285. Dengan demikian motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima atau Hipotesis diterima.a.

C. Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Setelah seluruh data dalam penelitian ini diuraikan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil data yang telah diolah tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan seluruh pegawai Universitas Muhammadiyah Mamuju. Maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan dari indikator variabel motivasi kerja, dominan memilih setuju atau dengan bobot 4. Dimana dalam pernyataan pertama mengatakan “dengan adanya adanya balas jasa dari organisasi seperti gaji, promosi, dan pemberian insentif/kinerja dapat memenuhi kebutuhan saya sehingga saya lebih termotivasi dalam bekerja”, artinya pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan standar dan kemampuan dari instansi untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada

pegawainya, sehingga pegawai merasa cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya dan memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, selanjutnya dari pernyataan kedua “saya diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan saya”, artinya para pegawai diberikan jaminan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam penyelesaian pekerjaannya sehingga pegawai mampu bekerja dengan efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerja dari organisasi, dan “dalam pekerjaan, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas”, artinya pegawai diberikan kesempatan dan ruang untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat mengembangkan organisasi sehingga pegawai tersebut kebanggaan dan semangat dalam melakukan kegiatan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju, dimana dapat dilihat dari hasil keterangan atau jawaban responden disetiap pernyataan indikator variabel dominan memilih setuju dengan bobot 4. Diketahui bahwa tanggapan responden yang tinggi terdapat pada pernyataan “saya selalu berpakaian rapi ditempat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku”, artinya para pegawai selalu menjaga penampilan dan memperhatikan kerapian dalam melakukan pekerjaan di kantor sehingga pegawai mampu untuk mendapatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya di organisasi, selanjutnya dari pernyataan “saya selalu menaati aturan yang ada dalam kantor”, artinya pegawai memberikan perhatian khusus dalam menaati aturan yang ada di organisasi agar tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang tidak diinginkan sehingga pegawai selalu memberikan keyakinan kepada organisasi bahwa mereka mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka sebagai kesimpulan dan hasil penelitian diperoleh: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. Hal tersebut dapat dibuktikan melihat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,834 > 2,035$), dan nilai probability motivasi kerja ($0,8\% < 5\%$), atau $0,008 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. Hal tersebut dapat dibuktikan melihat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,164 > 2,035$), dan nilai probability disiplin kerja ($3,8\% < 5\%$) atau $0,038 < 0,05$. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. Hal tersebut dapat dibuktikan melihat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-1,857 > 2,035$), dan nilai probability disiplin kerja ($7,2\% < 5\%$) atau $0,072 < 0,05$. Motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($7,508 > 3,285$).

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan simpulan yaitu: Bahwa sebaiknya pihak dari Universitas Muhammadiyah Mamuju lebih memperhatikan lagi

pegawainya, dengan cara memberikan motivasi berupa pujian atas hasil kerja yang di capai oleh pegawai tersebut seperti memberikan ucapan penghargaan secara langsung atau berupa bonus atau insentif tambahan bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik. Serta terkait dengan disiplin kerja, pegawai lebih di tingkatkan lagi kehadirannya sebelum jam kerja yg di telah ditetapkan oleh organisasi agar pegawai merasa bisa konsisten untuk hadir dan pulang berdasarkan jam kerja yang telah ditetapkan. Lebih diperhatikan lagi khususnya terkait dengan kepemimpinan meningkatkan kesabaran dan transparansi dalam menjalankan tugas untuk terus meningkatkan perubahan dalam organisasi, seperti memberikan contoh ketegasan dalam melakukan penerapan nilai-nilai kejelasan atau keterbukaan informasi yang dibutuhkan oleh bawahan berdasarkan tanggungjawabnya.

Referensi :

- Burnaya, D. A., & Suwitho, S. (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 10(6).
- Halim, A. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Mamuju*. Jema adptersi journal, 1(3), 31-41.
- Halim, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju*. Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 2(1), 32-44.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam*. Bening, 7(2), 178-192.
- Nurkholis, K. M., Berlian, Z., & Listiawati, L. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang*. I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics, 4(2), 214-230.