Volume 4 Issue 3 (2021) Pages 577 - 592
YUME : Journal of Management
ISSN : 2614-851X (Online)

Pengaruh Motivasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Moch Rezky Iskandar [1]✉
STIE Wira Bhakti, Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menilai pengaruh motivasi, remunerasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 47 pegawai tetap Dinas Perhubungan Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel berdasarkan sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menganalisis data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Data yang terkumpul akan diperiksa dalam empat tahap. Tahap awal melibatkan melakukan uji statistik deskriptif. Tahap kedua adalah evaluasi instrumen penelitian yang meliputi: (uji validitas dan uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi konvensional, yang terdiri dari: (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas). Tahap keempat melibatkan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f). Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel motivasi, insentif, dan disiplin kerja semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: *Motivasi; Reward; Disiplin Kerja; Kinerja.*

Abstract

This study aims to ascertain and assess the effect of motivation, remuneration, and work discipline on employee performance at Makassar City Transportation Service. The population in this study consisted of 47 permanent employees of the Makassar City Transportation Service. The sampling technique was census-based, in which the entire population was sampled. This study analyzed primary data acquired via questionnaires distributed to all respondents. The collected data will be examined in four stages. The initial stage involves conducting descriptive statistical tests. The second stage is the research instrument evaluation, which entails the following: (a validity test and a reliability test). The third stage is the conventional assumption test, which consists of the following: (normality, multicollinearity, heteroscedasticity test). The fourth stage involves testing the hypotheses proposed in this study using the coefficient of determination test, the partial test (t-test), and the simultaneous test (f test). The findings of this study reveal that the variables of motivation, incentive, and work discipline all have a favorable effect on employee performance at the Makassar City Transportation Service Office, either partially or simultaneously.
Keywords: *content; formatting; article.*

Copyright (c) 2021 Moch Rezky Iskandar

✉ Corresponding author :
Email Address : yudharamadhan61@gmail.com

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan (Adamy, 2016). Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif maka dibutuhkan suatu kebijakan yang dapat merangsang motivasi dan kinerja sumber daya manusia (Soetrisno, 2016).

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga para karyawan semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu kebijakan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui kompensasi berupa insentif (Nasib & Martin, 2018). Imbalan atau kompensasi adalah balas jasa yang diberikan baik secara material (gaji, insentif, komisi dan tunjangan) maupun non material (penghargaan secara lisan, pujian dan rasa aman). Kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana kinerja karyawan menjadi satu hal yang sangat penting. Insentif akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian. Pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (economic rewards) (Ardian, 2019).

Menurut (Soetrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu Siagian (Soetrisno, 2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Farida (2016), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Rais et al., 2021).

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Singodimedjo (Soetrisno, 2016) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan (Ramadhan, 2019). Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari Pemerintah Kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar. Dinas Perhubungan Kota Makassar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2005 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar dan selanjutnya di sesuaikan dengan PP. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang Perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana, Pengujian Kendaraan. Bermotor serta tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh Walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Melihat fenomena motivasi yang terjadi di Dinas perhubungan Makassar sebelum melakukan penelitian awal yaitu dengan keadaan penataan lingkungan fisik yang kurang baik mengakibatkan para pegawai merasa malas dalam melakukan pekerjaan dan akhirnya absen dalam bekerja. Lingkungan fisik bukan hanya salah satu penyebab dalam kemalasan bekerja namun menjadikan hubungan antara atasan dan pegawai juga kurang baik. Fenomena-fenomena ini sering terjadi dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintahan yang mengakibatkan motivasi. Fenomena reward yang terjadi di Dishub Makassar membuat karyawan lebih produktif dan mendekatkan hubungan atasan dan karyawan. Dengan perasaan senang, karyawan akan memiliki semangat tinggi untuk berkompetisi dan mencapai target yang telah ditentukan (Siswadi, 2021). Fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Fenomena kinerja karyawan akan mendorong untuk dapat menyelesaikan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau telah menjadi tanggung jawabnya (Sembiring, 2020). Alasan mengapa peneliti memilih Dinas Perhubungan

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

Kota Makassar sebagai objek penelitian adalah karena kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan salah satu kantor kedinasan yang cukup besar dengan memiliki pegawai yang cukup banyak. Sehingga dengan alasan tersebutlah maka peneliti beranggapan bahwa judul peneliti sangat relevan terhadap situasi di kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menurut (Hartanto, 2016) merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative. Teori kebutuhan Mc Clelland dan Robbins (Andjarwati, 2015) (McClelland's theory of need) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (achievement) kekuasaan (power), dan afiliasi (affiliation) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan reward cenderung lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut: (1) Kebutuhan prestasi (need for achievment): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. (2) Kebutuhan kekuatan (need for power): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. (3) Kebutuhan hubungan (need for affiliation): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Sembiring, 2020). Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak. Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan.

Menurut bahasa kata reward berarti ganjaran, hadiah, upah. Sedangkan dalam kamus lengkap psikologi reward merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Reward adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya (Amelia, 2020; Khan et al., 2017).

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Rivai Zainal (2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosail yang berlaku. dan efisiensi. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul (Mathis, 2002; Kartika, 2019). Menurut (Sulistiyani, 2003; Ardi & Sukmasari, 2016) disipilin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan akan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuh organisasi.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Caissar et al., 2022). Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Klingner menjelaskan tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan organisasi karena suatu sebab (Hapid & Sunarwan, 2016). Sedangkan keluhan adalah keluhan-keluhan yang dilakukan pegawai sehubungan dengan perlakuan yang tidak adil dalam

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

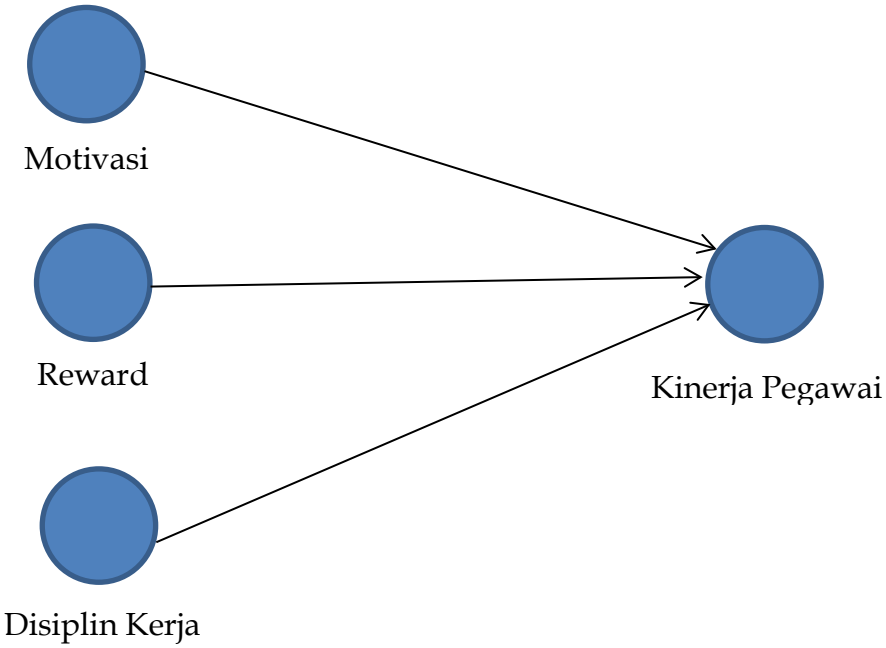
distribusi imbalan-imbalan atau hukuman-hukuman yang dilakukan organisasi. Soetrisno (2016) menyatakan bahwa manfaat disiplin antara lai: (1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. (3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Rivai dan Basri (2005) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama". Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (Farida & Hartono, 2016) juga menyebutkan "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai". Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar

H2: Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar



Gambar 1. Kerangka Konseptual

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yang berjumlah 47 orang pegawai tetap, dengan metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pernyataan dengan lima opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju=5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui empat tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji instrumen penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Motivasi (X1)	X1.1	Nilai pekerjaan	(Haryani, 2015; Qibtiyah, 2014; Sembiring, 2020)
	X1.2	Bertanggungjawab dalam pekerjaan	
	X1.3	Memberikan umpan balik	
	X1.4	Memiliki ide untuk memenangkan kompetisi	
Reward (X2)	X2.1	Gaji	(Amelia, 2020; Astuti et al., 2018)
	X2.2	Tunjangan	
	X2.3	Bonus dan insentif	
	X2.4	Penghargaan psikologis dan sosial	
	X2.5	Pengembangan karir	
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	Absensi	(Hapid & Sunarwan, 2016; Ramadhan, 2019)
	X3.2	Tepat waktu	
	X3.3	Menaati peraturan	
	X3.4	Tanggungjawab saling menghargai	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	Pengembangan pegawai	(Juliningrum & Sudiro, 2013; Kartika, 2019)
	Y1.2	Kualitas	
	Y1.3	Kebutuhan pengawasan	
	Y1.4	Semangat kerja	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap pertama yang dilakukan dalam menganalisis data penelitian ini adalah menguji instrument penelitian. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sah) dan reliabel (andal). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Pearson Corelation, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikasinya dibawah 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Instrument	Pearson	Sig (2-Tailed)	Cronbach's	Keterangan

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

		Corelation		Alpha	
Motivasi (X1)	X1.1	0,777	0,000	0,632	Valid dan reliabel
	X1.2	0,696	0,000		Valid dan reliabel
	X1.3	0,711	0,000		Valid dan reliabel
	X1.4	0,607	0,000		Valid dan reliabel
Reward (X2)	X2.1	0,716	0,000	0,661	Valid dan reliabel
	X2.2	0,562	0,000		Valid dan reliabel
	X2.3	0,805	0,000		Valid dan reliabel
	X2.4	0,668	0,000		Valid dan reliabel
	X2.5	0,498	0,000		Valid dan reliabel
Disiplin Kerja (X3)	X1.1	0,835	0,000	0,717	Valid dan reliabel
	X1.2	0,800	0,000		Valid dan reliabel
	X1.3	0,685	0,000		Valid dan reliabel
	X1.4	0,608	0,000		Valid dan reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,788	0,000	0,669	Valid dan reliabel
	Y1.2	0,796	0,000		Valid dan reliabel
	Y1.3	0,630	0,000		Valid dan reliabel
	Y1.4	0,631	0,000		Valid dan reliabel

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa variabel motivasi (X1), reward (X2), disiplin pegawai (X3), dan kinerja pegawai (Y) terdiri dari tujuhbelas butir pernyataan yang keseluruhannya adalah valid dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa, masing-masing butir pernyataan dapat disertakan dalam penelitian berikutnya. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrument untuk setiap variabel penelitian adalah realible, karena α hitung >0,60. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa instrument penelitian ini akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas menurut kolmogrof smirnov satu arah menggunakan tingkat kepercayaan 5 %.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26018789
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.590
Asymp. Sig. (2-tailed)		.877

a. Test distribution is Normal

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

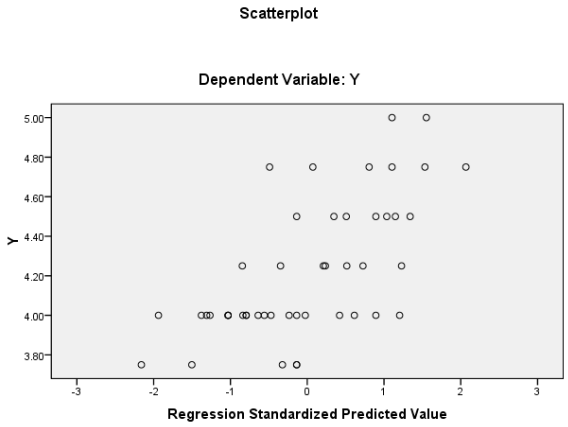
Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat nilai Sig. Sebesar 0,877 > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan data penelitian yang digunakan berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas yang bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo et al., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.918	1.089
	X2	.988	1.012
	X3	.907	1.102

Berdasarkan data dari tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 1.089, variabel Reward (X2) sebesar 1.012, dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 1.102. Demikian juga nilai tolerance pada (X1) sebesar 0,918, (X2) sebesar 0,988, dan (X3) 0,907. Dari masing-masing variabel nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independent dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual serta pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas sedangkan jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot, terlihat bahwa secara acak dan tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap keempat adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.050	.728		.069	.945		
	X1	.216	.105	.245	2.054	.046	.918	1.089
	X2	.512	.125	.473	4.111	.000	.988	1.012
	X3	.256	.107	.288	2.395	.021	.907	1.102

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 5, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0{,}050 + 0{,}216\ X1 + 0{,}512\ X2 + 0{,}256\ X3$$

Nilai konstanta adalah sebesar 0,050 Persamaan regresinya adalah jika variabel independen seperti Motivasi (X1), Reward (X2), Disiplin Kerja (X3) dianggap constant maka rata-rata Kinerja seorang pegawai akan meningkat sebesar 0,050. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 0,216. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa, jika seorang pegawai memiliki Pendidikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut sebesar 0.216, sementara nilai koefisien regresi untuk variabel Reward (X2) adalah sebesar 0,512. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Keterampilan berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa, jika seorang pegawai memiliki keterampilan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai tersebut sebesar 0,512 dan nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 0.256. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa, jika seorang pegawai memiliki motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut sebesar 0,256.

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu Motivasi (X1), Reward (X2), Disiplin Kerja (X3) menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom adjusted Rsquare, yang ditampilkan pada tabel 6.

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661[a]	.437	.398	.26911

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 6 menunjukkan nilai koefisien adjusted R square adalah sebesar 0,398 atau 39,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X1), Reward (X2) dan Disiplin Kerja (X3) adalah 39,8%. Sedangkan sisanya 60,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi sedangkan angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,661, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen adalah erat karena mendekati angka 1.

Pengujian signifikansi simultan (Uji F) dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.415	3	.805	11.116	.000[a]
	Residual	3.114	43	.072		
	Total	5.529	46			

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7 menunjukkan bahwa dari uji F-test nilai F-hitung 11.16 > F-tabel 2.82 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas (p-value) 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi (X1), Reward (X2), Disiplin kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian regresi secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas (p-value) dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil uji parsial (t)

Varibel	t-hitung > t-tabel	Sig. < α	Keterangan
Motivasi (X1)	2.054 > 2,017	0,046< 0,05	Signifikan
Reward (X2)	4,111 > 2,017	0,000 < 0,05	Signifikan
Disiplin Kerja (X3)	2,395 > 2,017	0,021< 0,05	Signifikan

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki t-hitung 2.054 dan signifikansi 0,046 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengujian menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai, sehingga hipotesis diterima, sementara variabel Reward (X2) memiliki t-hitung 4.111 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengujian menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh secara signifikan dengan tingkat α = 5% terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis diterima dan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki t-hitung 2.395 dan signifikansi 0,021 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengujian menunjukkan variabel Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai, sehingga hipotesis diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas terentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dari berbagai pendapat mengenai motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Faktor motivasi adalah potensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang. Seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya (Celep & Yilmazturk, 2012). Hal ini sejalan dengan pendapat (Stoner et.al, 1996;Rajagukguk, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tertentu. Demikian pula sejalan dengan pendapat (Robbins, 1997; Qibtiyah, 2014) yang menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individual. Tingginya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai merupakan perhatian yang penting untuk dilakukan bagi kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam peningkatan kinerja untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam pemberian motivasi terhadap pegawai organisasi haruslah memperhatikan indikator-indikator yang terdapat dalam variabel motivasi seperti, kebutuhan pegawai akan pengembangan diri dan pengembangan karir, pengakuan akan pentingnya pegawai dalam organisasi, sistem insentif berdasarkan tanggungjawab terhadap pekerjaan, sistem promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja yang diperoleh pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Caissar et al., 2022; Hartiningsih, 2017) bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Semakin bagus reward yang diterima pegawai maka kinerjanya semakin meningkat dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Reward bisa diartikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan, sama seperti pernyataan (Moorhead & Griffin, 2013; Dihan & Hidayat, 2020) yang menyatakan reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Dalam konsep manajemen, reward bisa dijadikan salah satu alat untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, seperti yang dinyatakan oleh Tohardi (2002) jika ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menegakkan disiplin, salah satunya adalah dengan pemberian reward. Menurut definisi tersebut bisa dikatakan jika reward bisa mempengaruhi disiplin kerja. Karena reward akan memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2013; Shahzad et al., 2013) sehingga ketika kepuasan karyawan sudah terpenuhi, kepedulian mereka terhadap pekerjaan akan meningkat. Untuk menciptakan kinerja yang baik, pihak perusahaan harus memperhatikan apakah reward yang telah diberikan sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab karyawan. Hal ini berarti semakin baik reward yang diterima, maka semakin baik kinerja dari karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Arik, 2016; Amelia, 2020; Dihan & Hidayat, 2020) yang menemukan bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efesiensi. Disipilin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan pelaksanan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan teori disiplin kerja menurut (Soejono, 1986; Hartiningsih, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan (Hadi Purnomo et al., 2017; Pangarso & Susanti, 2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan, variabel motivasi, reward dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu pertama, kepada pihak Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar agar selalu memperhatikan motivasi yang ada dalam kantor karena variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedua, disarankan dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar harus memberikan reward dan disiplin kepada pegawai agar selalu semangat dalam bekerja, pemimpin juga harus menghargai hasil kerja pegawainya serta memberikan intensif apabila pegawai mampu mencapai terget dalam pekerjaannya. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya agar menambah kajian secara lokus maupun fokus, dimana tidak hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan saja melainkan melakukan perbandingan dengan beberapa perusahaan lainnya. Dan secara fokus menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya.

Referensi:

Adamy, M. (2016). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian. Unimal Press.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Amelia, M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Http://Repository.Radenfatah.Ac.Id/Id/Eprint/8621

Andjarwati, T. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422

Ardi, R. P., & Sukmasari, N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rembang. Ebbank, 7(2), 105–110. http://www.ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/98

Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. Jepa, 4(2), 119–132. Https://Doi.Org/Https://Journal.Pancabudi.Ac.Id/Index.Php/Jepa/Article/View/597

Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Organisasi Dan Manajemen, 1(1), 31–46.

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

Https://Osf.Io/Preprints/Inarxiv/Tp8qa/

Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). Performance Appraisal. Jakarta: Pt Raja. Grafindo Persada.

Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Acman: Accounting And Management Journal, 2(1), 11–19. Https://Doi.Org/10.55208/Aj.V2i1.27

Celep, C., & Yilmazturk, O. E. (2012). The Relationship Among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment And Perceived Organizational Support In Educational Organizations. Procedia-Social And Behavioral Sciences, 46, 5763–5776. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.1016/J.Sbspro.2012.06.512

Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Jbti: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi, 11(1), 11–22. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.18196/Bti.111126

Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Ii. Ponorogo. Unmuh Ponorogo Press.

Hadi Purnomo, C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 48(1), 88070. https://www.neliti.com/publications/88070/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada

Hapid, H., & Sunarwan, A. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Financia Multi Finance Palopo. Jurnal Ekonomi Pembangunan Stie Muhammadiyah Palopo, 1(2). Https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.35906/Jep01.V1i2.109

Hartanto, S. B. (2016). Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan. Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam, 4(2), 68–77.

Hartiningsih, M. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Https://Jurnal.Uniraya.Ac.Id/Index.Php/Jeb/Article/Download/76/73

Haryani, S. S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). Brawijaya University. Https://Doi.Org/Https://Www.Neliti.Com/Publications/86156/Pengaruh-Kompensasi-Terhadap-Motivasi-Kerja-Dan-Kinerja-Studi-Pada-Karyawan-Pt-T

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Aplikasi Manajemen, 11(4), 665–676. Https://Doi.Org/Https://Jurnaljam.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jam/Article/View/606

Kartika, N. (2019). Perspektif Islam Tentang Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten. Uin Smh Banten. Http://Repository.Uinbanten.Ac.Id/Id/Eprint/4485

Khan, N., Waqas, H., & Muneer, R. (2017). Impact Of Rewards (Intrinsic And Extrinsic) On Employee Performance: With Special Reference To Courier Companies Of City Faisalabad, Pakistan. International Journal Of Management Excellence, 8(2), 937–945. https://www.academia.edu/download/55309468/319-739-1-PB.pdf

Nasib, N., & Martin, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. Seminar Nasional Royal (Senar), 1(1), 423–428. https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/213

Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan, 9(2). Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.20473/Jmtt.V9i2.3019

DOI: 10.37531/yume.vxix.546

Qibtiyah, M. (2014). Kebijakan Dan Manajemen Publik Pengaruh Kemampuan , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Related Papers. http://ejournal.uin-suka.ac.id/dakwah/JMD/article/viewFile/1211/1051

Rais, M., Mallongi, S., & Saleh, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (Bbppks) Makassar. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 4(2), 299–317. https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/777

Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Pt Challenger Tanggerang). Ecodemica, Iv(1), 23–31. Http://Jurnal.Stiapembangunanjember.Ac.Id/Index.Php/Dianilmu/Article/View/83

Ramadhan, I. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara T. https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1668

Rivai, V. (2011). Corporate Performance Management Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen), 13(1). Https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.48042/Jurakunman.V13i1.37

Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. (2013). Impact Of Organizational Culture On Employees Job Performance: An Empirical Study Of Software Houses In Pakistan. Journal Of Business Studies Quarterly, 5(2), 56. Https://Search.Proquest.Com/Openview/F43ea8741748aca161e417a28e6828ae/1?Pq-Origsite=Gscholar&Cbl=1056382

Siswadi, J. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. Universitas Putra Bangsa. Http://Eprints.Universitasputrabangsa.Ac.Id/Id/Eprint/134

Soetrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.

Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. Penerbit Cv. Alfabeta: Bandung, 225.

Sunjoyo, R. S., Carolina, V., Magdalena, N., & Kurniawan, A. (2013). Aplikasi Spss Untuk Smart Riset. Alfabeta. Bandung.

Tohardi, A. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju, 317.