Volume 8 Issue 1 (2025) Pages 588 - 601
YUME : Journal of Management
ISSN : 2614-851X (Online)

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Makassar

Jasmita[1] Muhammad Yusuf[2] Sitti Marhumi [3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Abstrak

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampel penelitian ini diambil dari Universitas Muhammadiyah Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini sumber yang digunakan dalam pengumpulan data meliputi data primer. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package For The Social Science (SPSS)* versi 25 mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah dibahas dari bab sebelumnya yaitu pada variabel motivasi t hitung > t tabel (4,159 > 1,666) artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian pada variabel disiplin kerja t hitung > t tabel (6,751 > 1,666) artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penulis mengambil kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

JASMITA, 2025. *The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the University of Muhammadiyah Makassar. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by:* Muhammad Yusuf *and* Sitti Marhumi.
This research is a type of quantitative research with the aim of determining the influence of motivation and work discipline on employee performance at the University of Muhammadiyah Makassar. The sample of this study was taken from the University of Muhammadiyah Makassar. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that are distributed and related to the problem being researched. Data collection was carried out by observation and questionnaire dissemination. In this study, the sources used in data collection include primary data. The research instrument used in this study uses the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package For The Social Science (SPSS) application version 25 regarding the influence of motivation and work discipline on employee performance at the University of Muhammadiyah Makassar which has been discussed from the previous chapter, namely on the motivation variable t count > t table (4.159 > 1.666), meaning that the motivation variable has a significant effect on employee performance and then on the discipline variable Work T Calculation > T Table (6,751 > 1,666) means that the variables of work discipline have a significant effect on employee performance. Therefore, the author concludes that motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the University of Muhammadiyah Makassar.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance
Copyright (c) 2025 Jasmita[1]

✉ Corresponding author :
Email Address : jasmitamita843@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan Ketersediaan sumber daya manusia adalah inisiator mendasar dari tindakan, seperti membangun kemajuan. Menurut (Nurhalizah & Oktiani, 2024) Sumber daya manuasia merupakan seluruh kemampuan yang dimiliki oleh manusia yang dapat disalurkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa.namun ada beberapa unsur pendukung lainnya, salah satunya adalah sifat SDM organisasi.

Sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja atau pegawai yang berusaha keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian,SDM atau tenaga kerja dalam suatu pembangunan merupakan suatu garis besar pertimbangan yang bermanfaat bagi hasil pembangunan dan suatu Sedangkan menurut (Aulia & Tsuraya, 2023) Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan.Dalam mencapai tujuan suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) sebagai pengelola system. Selain motivasi kerja yang baik, karyawan atau pegawai juga harus memiliki ras tingkat disiplin kerja yang tinggi agar tercapainya tujuan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku, dan disiplin juga terikat dengan tata tertib. Sumber daya manusia menjadi salah satu kelompok yang bertugas membantu pemilik bisnis mencapai tujuannya. Itu juga bisa dilihat sebagai tanda keberhasilan atau kegagalan organisasi. Karena fakta bahwa mereka adalah satu-satunya elemen dari suatu organisasi dengan struktur internal yang sangat strategis, sumber daya manusia menunjukkan pentingnya orang dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia bertindak sebagai kepala, operator, dan orang yang mengembangkan maksud dan tujuan bisnis, sehingga ia selalu terlibat dan bertanggung jawab atas setiap tugas organisasi. Tenaga aktif tetap dibutuhkan meski infrastruktur perusahaan lebih berkembang untuk memenuhi tujuan komersial. Akibatnya, kualitas tenaga kerja sama pentingnya dengan kesuksesan perusahaan seperti penggunaan peralatan canggih. Oleh karena itu, bisnis membutuhkan personel berkualifikasi tinggi, termasuk manajer dan staf, untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan mereka. Karena semua elemen keberadaan manusia yang relevan dengan kegiatan operasi sehari-hari perusahaan terpengaruh. Hasilnya menunjukkan bahwasannya ada sejumlah elemen yang mungkin dapat menjadi pengaruh kinerja organisasi, tetapi bahwa pekerjaan individu setiap karyawan memiliki dampak paling besar pada keberhasilan organisasi.

Menurut (Linda et al., 2024) Motivasi kerja adalah pendorong yang kuat bagi kesuksesan dan kinerja pegawai di tempat kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan, ketidakhadiran yang tinggi, dan penurunan kinerja. Sedangkan menurut (Ariyanto et al., 2024) Motivasi adalah kekuatan potensial dalam diri manusia yang dapat berkembang sendiri atau dipengaruhi oleh sejumlah kekuatan luar. Ini terutama terdiri dari imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau negatif. Motivasi adalah proses yang mendefinisikan intensitas, jalan, dan syarat seseorang untuk mencapai tujuannya. Motifnya adalah kekuatan yang mendorong orang untuk bertindak, dan tindakan tersebut melayani tujuan tertentu. Dorongan, atau energi, adalah gerakan mental dan fisik yang harus dilakukan. Mencoba untuk mencapai tujuan biasanya terkait dengan motivasi. Kami hanya akan fokus pada tujuan organisasi yang terkait dengan perilaku kerja.

Disiplin menurut (Wahdatun Aulia et al., 2024) merupakan prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan. Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan

sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugastugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi tujuan bersama antara organisasi dan pegawai.

Disiplin pekerja yang tinggi di perusahaan menunjukkan kejujuran dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, perusahaan dengan mudah mencapai tujuannya. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, mereka dapat bekerja secara efisien dan mengoptimalkan waktu mereka dalam bekerja. Disiplin adalah sikap sadar dan sukarela seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial perusahaan (Maulyan & Sandini, 2024).

Kinerja adalah bukti nyata dari kemampuan seseorang atau hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada mereka. Kinerja, menurut (Meinitasari & Chaerudin, 2022), adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya atau kelompok orang dalam suatu perusahaan yang masing- masing memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan etika dan moral.

Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar melaksanakan motivasi dan disiplin kerja mereka terhadap ketentuan jam kerja, meskipun pegawai datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja usai. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, selain memberikan himbauan dan peringatan, perlu tindakan yang lebih tegas, seperti memberikan hukuman kepada mereka yang melanggar aturan. Selain itu, para pemimpin harus memberi contoh kepada rekan-rekannya. Diharapkan disiplin karyawan akan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang baik harus diciptakan dengan fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang, dan senang menjalankan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Makassar".**

H1: Diduga bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Makassar

H2: Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Makassar

METODOLOGI

Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkanpenemuan-penemuan yang dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik (angka) atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut. Penelitian survei yaitu tipe penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai sumber data utama.

Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk bisa dipelajari sehingga mendapatkan informai mengenai hal tersebut sehingga bisa dapat ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel bebas (*Independen*), variabel terikat (Dependen), dan variabel moderasi.

a. Variabel Bebas (Independent)

Variabel Independent dapat disebut sebagai variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini ditunjukkan dengan lambing (X). dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X1, X2), yaitu:

1) Motivasi Kerja (X1)
   Menurut (Pokhrel, 2024) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang individu terinskripsi ,tersemangati dad terdorong melakukan aktivitas dengan keikhlasan,lapang dada,sunggu sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.
2) Disiplin Kerja (X2)
   Menurut (Hustia, 2020) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Variabel Terikat (Dependen)

b. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ditunjukkan dengan lambing (Y). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikan adalah return saham.

1) Kinerja Pegawai (Y)
   Menurut (Amelia & Setyawati, 2023) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan sejauh mana menjalankan tugas.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan menyusun dan mengelola data dengan tujuan menafsirkan data yang telah didapatkan. Data dianalisis melalui beberapa tahapan, dimulai dengan analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, diikuti oleh pengujian asumsi klasik, dan kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis. Penulis memanfaatkan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) sebagai alat bantu dalam pengolahan dan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

   Pengaruh validitas faktor ini dilakukan dengan mengkolerasikan antara skor faktor (jumlah item dalam faktor) dan skor total (jumlah faktor keseluruhan). Jika ada lebih dari satu faktor, pengujian validitas item dilakukan dengan mengkolerasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian mengkolerasikan antara skor item dengan skor total faktor (jumlah faktor krseluruhan). Koefisien kolerasi, digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan apakah item variabel itu layak untuk digunakan.

Tabel 1 Hasil Uji Validas

Variabel	Indikator	Nilai r-Hitungan	Nilai r-Tabel	Sig	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,657	0,2272	0,000	Valid
	X1.2	0,685	0,2272	0,000	Valid

Kerja (X1)	X1.3	0,691	0,2272	0,000	Valid
	X1.4	0,632	0,2272	0,000	Valid
	X1.5	0,650	0,2272	0,000	Valid
	X1.6	0,358	0,2272	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,536	0,2272	0,000	Valid
	X2.2	0,516	0,2272	0,000	Valid
	X2.3	0,418	0,2272	0,000	Valid
	X2.4	0,509	0,2272	0,000	Valid
	X2.5	0,653	0,2272	0,000	Valid
	X2.6	0,599	0,2272	0,000	Valid
	X2.7	0,594	0,2272	0,000	Valid
	X2.8	0,462	0,2272	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,563	0,2272	0,000	Valid
	Y.2	0,489	0,2272	0,000	Valid
	Y.3	0,589	0,2272	0,000	Valid
	Y.4	0,318	0,2272	0,000	Valid
	Y.5	0,618	0,2272	0,000	Valid
	Y.6	0,540	0,2272	0,000	Valid
	Y.7	0,501	0,2272	0,000	Valid
	Y.8	0,446	0,2272	0,000	Valid
	Y.9	0,520	0,2272	0,000	Valid
	Y.10	0,662	0,2272	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistikc 25

Menurut tabel 1, Uji vaidasi dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r-tabel. Jika nilai r- hitung > dari nilai r-tabel, indikator dianggao valid, tetapi jika nilai r-hitung < dari nilai r-tabel, indikator dianggap tidak valid. Semua variabel Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung yang diperoleh berdasarkan data diatas. Karena nilai r-hitung lebih besar dari nilai r- tabel sebesar 0,2272, semua Variabel.

2. Uji Relibilitas

Reliabilitas adalah yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat digunakan. Hal ini menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran data ketika dilakukan dua kali atau lebih dengan data yang sama dengan alat ukur yang sama (Taherdoost, 2018). Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil pengukuran yang sama meskipun diukur berulang kali. Sedangkan jawaban kuesioner dikatakan riabel jika konsisten atau reliabel jika konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach' s Alpah	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,658	>0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,637	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,701	>0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistikc 25

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,06. Oleh karena itu, semua variabel yang ada di instrumen ini dapat dianggap valid.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti 50 distribusi normal. Ini dilakukan dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria bahwa data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari dari 0,05, dan sebagainya jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka data tidak bertribusi normal.

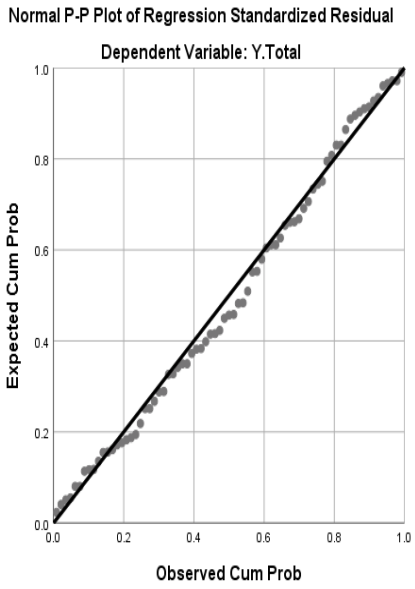
Tabel 3 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardiz Ed Residual		
N		75
Normal Perameters[a,b]	Meas	.0000000
	Std. Deviantion	1.82513948
Most Extreme Differences	Absolut	.063
	Positife	.063
	Negatifi	-.051
Test Statistic		.063
Asmyp. Sig. (2-Tailed)		.200[c,d]
Test distribution is Normal. Calculated from data. Lilliefors significance cprrection. This is a lower bound of the true significance		

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistikc 25

Variabel Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan berdasarkan tabel, yang menunjukkan (Sig 0,200) dengan nilai lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa informasi dari masing-masing penelitian telah didistribusikan secara normal secara statistik dan layak digunakan sebagai informasi penelitian.

Analisis grafik , pengujian normalitas dilakukan dengan histogram. Variabel dependen diwakili dengan sumbu vertikal, dan nilai residual terstandarisasi diwakili dengan sumbu horizontal. sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas menunjukkan distribusi normal. P Plot distribusi kumulatif data sebenarnya. Garis yang menggambarkan data sebenarnya akan merapat atau mengikuti garis diagonal dalam kasus data normal.



Gambar 1 *Normal P-P Plot of Regression*

Berdasarkan gambar 1 di atas menunjukkan titik-titik data telah menyebar mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa residual telah menyebar secara distribusi normal menurut uji *P-Plot.*

4. Uji Multikolinearitas
   Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memiliki korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen yang digunakan. Menurut ghozali (2018:71), jika model regresi yang diuji menunjukkan korelasi yang tinggi atau sempurna pada variabel bebas, maka model tersebut dinyatakan baik. Dalam kasus dimana tidak ada korelasi antara variabel, uji multikolinearitas tidak dilakukan.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.720	1.389
	Disiplin kerja	.720	1.389
Dependen variable: Y			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistikc 25

Berdasarkan tabel 4 diatas nilai tolerance 0,720 > 0,1, variabel Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) tidak menunjukkan gejala multikolinearitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Selain itu, nilai VIF adalah 1.389 < 10. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian dapat digunakan karena tidak ada gejala multikolienarita dalam model persamaan regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan varians antara pengamatan residual. Heteroskedastisitas terjadi ketika ada varian pada variabel model regresi yang tidak sama, sedangkan homoskedastisitas terjadi ketika model regresi memiliki nilai yang sama. Model regresi yang diharapkan adalah residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, yang konstan, atau heteroskedastisitas atau tidak adanya.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Unstandardized Coefficients				Unstandardized Coefficients		
Modal		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Costant)	2.261	1.776		1.273	.207
	Motivasi kerja (X1)	-.022	.066	-.046	-.332	.741
	Disiplin Kerja (X2)	-.005	.054	-.014	-.102	.919
Dependent Variabel:ABS_RES						

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistikc 25

Dari tabel 5 diatas, jelas bahwa variabel Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) memiliki nilai Sig > 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear, juga dikedal sebagai linear regression digunakan untuk menentukan bagaimana satu variabel dependen berhubungan dengan satu atau lebih variabel independen. Jika ada beberapa variabel independen, metode ini disebut regresi linear ganda, atau regresi linear berganda.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	Bate	t	Sig
1	(Costant)	9.292	3.116		2.982	.004
	Motivasi kerja (X1)	.480	.115	.346	4.159	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.638	.095	.562	6.751	.000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistikc 25

Hasil persamaan regresi untuk perhitungan ini, seperti yang ditunjukkan dalam hasil perhitungan yang tercantum di tabel 6 adalah:

$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$Y = 9.292 + 0.480\ X_1 + 0.638\ X_2 + e$

Didasarkan pada rumus di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh konstanta a (9.292) tanpa pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2).
b. Jika b1 sebesar 0.480 mengalami peningkatan satu unit dalam variabel Kinerja karyawan (Y) akan meningkat jika variabel Motivasi (X1) meningkat dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi (X1) dengan Kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa, jika Motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.
c. Jika b_2 sebesar 0.638 mengalami peningkatan satu unit dalam variabel Kinerja karyawan (Y) akan meningkat variabel Disiplin kerja (X2) meningkat dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Disiplin kerja (X2) dengan Kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa, disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

7. Hasil Uji Hipotesis
   a. Uji Persial (uji t)

      Dalam kasus variabel X mempengaruhi variabel Y secara terpisah, uji parsial atau uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan signifikan satu sama lain. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 7 Uji Persial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	9.292	3.116		2.982	.004
	Motivasi kerja(X1)	.480	.115	.346	4.159	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.638	.095	.562	6.751	.000
Depemdem Variabel : Y						

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistikc 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pada variabel Motivasi (X1) t-hitung>t-tabel (4.159 > 1.666), dan nilai signifikan variabel Motivasi (X1) 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2) Pada variabel Disiplin Kerja (X2) t-hitung>t-tabel (6.751 > 1.666), dan nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X2) 0,000 < kedua diterima. Artinya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Koefisien Determinan (Uji R2)

Nilai koefisien determinan, juga dikenal sebagai uji R2, dihitung untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan nilai adjusted R Square.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinan (Uji R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.801[a]	.641	.631	1.850
Predictors: (constant),X2,X1				

Sumber : Output SPSS 24, tahun 2025

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa R memiliki nilai sebesar 0,801 yang menunjukkan bahwa hubungan antar Kinerja karyawan (Y) dengan kedua variabel independen yang kuat, karena memiliki definisi yang jelas. Namun nilai R square sebesar 0,641 atau 64,1%,

menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja(X2) sebesar 64,1%, masing-masing bertanggung jawab atas sisa 35,9%.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi, diperoleh nilai rata-rata yang menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan tanggapan positif terhadap indikator motivasi. Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator "menentukan arah diri dalam bekerja" yang menunjukkan bahwa responden merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rita Satria 2024) dan (Muhammad Jimmi Asmoro Putro 2024) dimana hasil penelitianya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

   Nilai rata-rata tertinggi dari indikator disiplin kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat mematuhi jadwal kerja dan ketentuan kampus. Uji regresi juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gito Septa Putra, 2023) dan (Rita Satria 2024) dimana hasil penelitianya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Interpretasi Hasil

   Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, manajemen perlu memperhatikan aspek motivasi baik dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik, serta menegakkan kedisiplinan kerja dengan konsisten. Penghargaan, pelatihan, dan monitoring yang rutin dapat menjadi strategi yang tepat.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan diatas kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan tehadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Hal ini ditunjukkan pada nilai t - hitung > t – tabel (1.666 > 4.159). yang memiliki nilai signifikan (0.000 < 0.05), hal ini menunjukkan bahwa motifasi berkontribusi pada kinerja karyawan. Jadi semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja karyawan ikut meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Hal ini ditunjukkan pada nilai t – hitung > t – tabel (1,666 > 6.751), yang memiliki nilai signifikan (0.000<0.05), hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi pada kinerja karyawan. Jadi semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan ikut meningkat.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar
   Universitas Muhammadiyah Makassar diharapkan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, pelatihan pengembangan diri, kesempatan promosi, serta memperhatikan kebutuhan karyawan baik dari segi material maupun non-material.
2. Bagi Pimpinan
   Pimpinan universitas perlu memperkuat penerapan aturan kedisiplinan dengan memberikan sanksi yang tegas namun adil bagi karyawan yang melanggar peraturan, serta memberikan penghargaan bagi mereka yang konsisten mematuhi aturan. Peningkatan disiplin ini diharapkan dapat memperbaiki dan menjaga kinerja karyawan dalam jangka panjang. Pimpinan diharapkan mampu menjadi teladan dalam hal kedisiplinan dan motivasi kerja, karena kepemimpinan yang baik dan konsisten dapat menjadi inspirasi dan pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Penting juga bagi universitas untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat, motivasi, dan disiplin kerja karyawan.
3. Bagi Akademisi
   Studi sebelumnya menunjukkan bahwa dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan disiplin kerja. Oleh karena itu, peneliti disarankan untuk menggunakan temuan penelitian ini sebagai dasar empiris untuk mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan perilaku organisasi.

Referensi:

Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. PANDITA : Interdisciplinary Journal of Public Affairs, 6(2), 106–120.

Anugrah, V. G., Saepudin, A., Sopian, A. A., & Majid, U. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Sistem Informasi Pada Bank Syariah Indonesia Veteran Kantor Cabang Purwakarta. Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis, X, 53–69.

Ariyanto, D., Lestari, E. P., & Hendrian, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di BPS Bengkulu. Cakrawala Repositori IMWI, 7(02).

Anggraini, L., & Suryani, L. (2024). Disiplin Kerja Aparat Desa Pada Kantor Desa Sungai Buluh Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. JAPB, 7(1), 208-224.

Arnisah, R., & Siregar, S. (2022). Peningkatan Kedisiplinan Kerja Dalam Memaksimalkan Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 4(1), 147–157.

Aulia, P., & Tsuraya, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaPegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 2(2), 259–278.

Di, G., & Tsanawiyah, M. (2023). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di madrasah tsanaw iyah al-amin cicurug.

Ebyatiswara Putra, A., Hidayat, R., & Sarimanah, E. (2023). Peningkatan Kreativitas Kerja Guru Melalui Motivasi Kerja Kepribadian dan Kepemimpinan Visioner. Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 4(1), 136–148.

Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar.

Wicaksono & Hermani, 2(1), 69–88.

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929

Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI), 18210047, 1–12.

Khotimah, A. K., Rahman, A. A., Alam, M. Z., Nur, Y. H., & Aufi, T. R. (2024). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia Multiple Linear Regression Analysis In Estimating The Human Development Index In Indonesia. 15(November), 90–99.

KRESNA, A. (2023). Penghitung Populasi Manusia Dengan Yolov5 Serta Pengambilan Gambar Menggunakan Esp32-Cam Yang Terhubung Bot Telegram.

Linda, T., Rukaiyah, S., & Muin, S. A. (2024). Pengaruh pemberian insentif, praktik kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang di Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review, 6(1), 11–23.

Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Sains Manajemen, 6(1), 2685–6972.

Maysani, R., & Pujiastuti, H. (2020). Kata Kunci : Kesalahan Mahasiswa; Statistika Deskriptif. Analisis Kesulitan Mahasiswa Dalam Mata Kuliah Statistika Deskriptif, 4(1), 32–49.

Meilisa Amalia, M., Mere, K., Bakar, A., Novie Citra Arta, D., PGRI Semarang, U., Dharmawangsa, U., Wisnuwardhana, U., Jambatan Bulan, S., Penerbangan Jayapura, P., & Author, C. (2023). The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(2), 1871–1881.

Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). Manajemen Dewantara, 7(1), 15–31.

Micoriza, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nissan Motors Indonesia. Journal Of Industrial Management and Entrepreneurship, 1(1), 51–67.

Ni Wayan Pebriyanti, & I Putu Oka Suardana. (2023). Analisis Perilaku Siswa Kelas XII Ph (Perhotelan) dan Tata Boga Selama Mengikuti Pelajaran Bahasa Inggris disekolah SMKS Praja Pandawa Bangli. Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa, 2(4), 274–287.

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(3), 197–207.

Pokhrel, S. (2024). Motivasi Kerja, Disipin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimutu Mitra Perkasa, 15(1), 37–48.

Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC), 1(6), 882–894.

Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi, 4(3).

Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan), 4(4), 279.

Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 3(1), 328–338.

Tambunan, S. T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. Journal Business and Management, 1(1), 42–53.

Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Jurnal Nusa Manajemen, 1(2), 326–337.