Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)

Volume 4, No. 2, 2024

e-ISSN: 2776-1738

Homepage: http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Sri Ayu Friskila [1*)] ; Andi Irfan [2)] ; Baharuddin [3)]

[1,2,3)] Manajemen, STIM-LPI Makassar

*sriayufriskila02@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. Studi ini menggunakan metode kuantitatif, dan datanya dianalisis dengan uji validasi, reabilitas, t parsial, f simultan, dan koefisien detreminasi. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagkan kepada 55 pegawai kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. Analisis liner berganda digunakan dalam penelitian ini. Hasil pemeriksaan secara simultan variabel motivasi kerja memengaruhi variabel kinerja secara positif dan signifikan. Sedangkan disiplin kerja yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi f < a (5.166 > 2, 0075). Dengan nilai signifikansi f < a (0, 027 < 0, 05). Hasil uji parsial variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai f < a (0, 094 > 0,05). Yaitu H0 diterima Ha ditolak. Maka temuan uji parsial variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak berdampak pada tingkat kinerja pegawai.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine how work discipline and work motivation impact employee performance at the South Sulawesi Provincial Education Office. This study employs a quantitative method, and the data is analyzed using validation tests, reliability tests, partial t-tests, simultaneous f-tests, and the coefficient of determination. The primary data used in this research is obtained through questionnaires distributed to 55 employees of the South Sulawesi Provincial Education Office. Multiple linear analysis is used in this study. The results of the simultaneous examination show that the work motivation variable positively and significantly affects the performance variable. Meanwhile, work discipline, as evidenced by the simultaneous test results with a significance value of f < α (5.166 > 2.0075) and a significance value of f < α (0.027 < 0.05), has a significant impact. The partial test results for the work motivation variable show a positive and significant influence on employee performance, with a value of f < α (0.094 > 0.05), indicating that H0 is accepted and Ha is rejected. Therefore, the partial test findings show that the work discipline variable has no influence and no impact on the level of employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Manusia bertindak sebagai pelaku, perencana, dan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi, maka manusia selalu mengambil peranan aktif dan dominan dalam seluruh aktivitas organisasi. Bahkan dengan alat paling canggih yang tersedia bagi organisasi, tujuan tidak dapat dicapai tanpa partisipasi aktif dari karyawan (Hasibuan, 2003). Kinerja atau *result* pekerjaan orang untuk tujuan yang harus dipenuhi atau tanggung jawab yang harus diselesaikan sama dengan, Kinerja pekerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam waktu tertentu. Karena motivasi adalah sifat internal individu yang mendorong perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu, maka Motivasi adalah faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal.

Disiplin merupakan rasa kewajiban seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan tercermin pada tingkat kedisiplinannya. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi akan memungkinkan memenuhi semua tenggat waktu, kebijakan dan peraturan organisasi, serta memaksimalkan produktivitas. Untuk membantu karyawan membuat peraturan dan regulasi yang tepat, peraturan sangatlah penting. Kemampuan sebuah kantor untuk meningkatkan produktivitas, yang bergantung pada kinerja staf, merupakan indikator keberhasilannya. Mengingat perluhnya semangat serta tata tertib untuk menaikkan prestasi pekerja, maka Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan terkait masalah ini harus memperhatikan faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kinerja pegawai. Keadaan internal seseorang disebut motivasi, mengaktifkan dan mengarahkan perilakunya menuju tujuan tertentu. Jadi, salah satu variabel yang memungkinkan mencapai hasil yang optimal.

Pimpinan perlu memikirkan hal ini dengan serius karena masih terdapat permasalahan pada kinerja pegawaii, seperti masih ada banyak pekerja yang tiba terlambat, masih banyaknya pegawai yang absen, lambatnya pelayanan, dan berbagai keluhan masyarakat lainnya. Penulis penelitian ini hanya mempertimbangkan dua aspek utama dalam hal kinerja pegawai yaitu: motivasii kerja dan disiiplin kerja.

Bersandarkan deskrpisi hingga penyusun terikut melaksanakan studi menggunakan tema **"**pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan**".**

MSDM didefinisikan sebagai serangkaian inisiatif organisasi dimana dikenal sebagai *Human Resource Management* (HRM) ditujukan pada offline, membina, serta mempertahankan angkatan kerja terampil. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), *"human Resource Management"* yang disingkat HRM adalah taknik atau ilmu pengetahuan dengan cara apa mengatur ikatan serta manfaat akar kapasitas (pekerja) dipunyai oleh orang sebagai efisiensi serta efektifitas lalu dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan organisasi, pekerja dan masyarakat dapat terpenuhhi secara maksimal.

Sasaran utama manajemen (SDM) adalah memaksimalkan potensi setiap karyawan dan berkontribusi terhadap keberhasilan dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa tujuan utama dari manejemen SDM meliputi : Rekrutmen dan seleksi, Pengembangan karywan, Motivasi dan retensi karywan, Penilain kinerja, Manajemen konflik, Penggajian dan penghargaan, Perancanaan karir, Kesejahtraan karyawan. Fungsi MSDM : *Planning*, *Organizing, Staffing*, *Direction, dan Control*.

Sugiyono & Qomaryah (2018: 157), motivasi berfungsi sebagai katalisator yang mendorong anggota organisasi untuk melakukan mengerahkan waktu dan kemampuan mereka (sebagai bentuk kemampuan atau pemahaman) tentangmelaksanakan beberapa tugas yang bertanggung jawab mereka & untuk memenuhi komitmen mereka, semua demi menggapai sasaran nan sudah dipastikan bagi lembaga nan terbatas. Teori motivasi kesehatan adalah teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Kebutuhan akan motivasi ini, menurut Herzberg, adalah prestasi, penghargaan, dan pertumbuhan, serta pengembangan kemampuan karyawan. Dari pengertian diatas kemudian berhasil disimpulkan seseorang mau menyatakan perilaku nan bertujuan akan memperoleh target kepuasan jika terdapat hal tertentu dalam dirinya yang mendukung kemauan melakukannya pada aktivitas terbatas untuk mendapatkan sebuah sasaran.

Indikator motivasi termasuk , menurut teori Maslow dalam Rivai dan Sagala (2009:840), yaitu : a.) Keperluan ilmu faal, keperluan hidup seperti pangan, air dan penjagaan jasmani. b.) Keperluan untuk rasa aman : melindungi diri dari risiko dan bahaya di tempat kerja merupakan suatu keharusan demi keselamatan. C.) Kebutuhan sosial termasuk kebutuhan untuk dicintai, berafiliasi, berintekraksi dan diterima dalam kelompok. d.) Kebutuhan akan harga diri, yang mencakup kebutuhan akan rasa hormat dan kekaguman dari orang lain.

Hasibuan (2007) mengemukakkan yaitu etika/disiplin merupakan pengetahuan diri serta keinginan dalam mengindahkan setiap norma-norma lembaga serta standar umum nan relevan. Tempat kerja atau organisasi tempat Anda bekerja mempunyai kewajiban untuk memantau disiplin kerja karyawan guna memastikan produktivitas meningkat dan pekerja tidak melakukan aktivitas sepele selama jam kerja. Gagasan tentang disiplin kerja mengacu pada harapan manajemen atau pekerja

terhadap perilaku yang konsisten. Karyawan yang dikenakan diatur didorong maupun didepak buat bekerja menggunakan kaidah nang seperti pada arahan nan disahkan.

Individu dengan disiplin nan patut sadar konsisten tentang karier nan dialokasihkan terhadapnya. Berdasarkan Senambela (2019 32) “karena itu aturan cukup penting untuk membuat ketertiban bagus di lokasi kerja, karena kedisiplinan dalam lokasi kerja mengatakan bagus apabila sebagian pegawai mematuhi peraturan yang berlaku. “Disiplin kerja merupakan perintah atau peraturan yang dibuat melalui pengurus suatu perusahaan, disetujui melalui pengurus pemilik modal atau direktur, diakui oleh dinas dan disetujui oleh serikat ketenagakerjaan dan selanjutnya kepada individu yang bergabung dengan perusahaan tersebut. hormat kepada aturan hadir dengan senang hati,” menurut Afandi (2016:1), yang lebih lanjut berpendapat bahwa anggota perusahaan taat aturan yang muncul atas tentram diri.

Etika, bagi Sutirisno (2019.86), "menyatakan suatu keadaan maupun sigap segan yang muncul dalam individu setiap fungsionaris pada aturan & ketentuan kantor." Dalam Agustini (2019:90), Singodimedjo dan Sutrisno mengatakan “disiplin merupakan suatu nilai kesiapan dan kondisi siap individu dalam menaati serta menjunjung tinggi standar aturan lokal yang berlaku”.

Disiplin bermula dari bahasa Inggris, yait u orang yang beriman, mengajar, melatih, dan sebagainya” (Dewi dan Harjoyo, 2019: 93). Sebaliknya Hasibuan berpendapat dalam Rizki dan Suprajang (2017) bahwa “konsistensi dalam pekerjaan tentu saja merupakan tanggung jawab dan kewajiban yang dia terima.” dan bahwa “etika pekerjaan merupakan pemanfaatan operasional pengelolaan SDM yang utama agar prestasi kerja pegawai mampu didapatkan menjadi lebih tinggi." Peneliti berpendapat etika adalah sikap dimana harus ditanamkan dalam diri supaya dapat malaksanakan tugas dengan baik dalam pekerjaa atau di tempat lain.

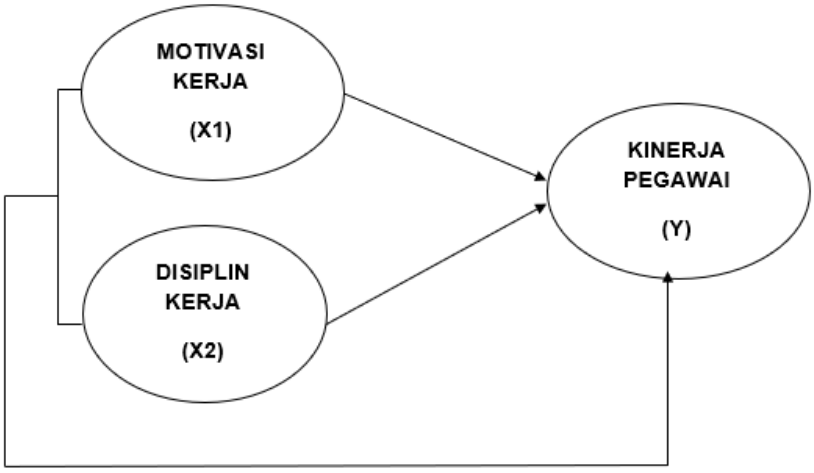
Indikator Disiplin Kerja, Menurut Rivai (2019), 5 metrik menunjukkan etika bekerja: 1.)Kehadiran Salah satunya metode penting dalam memastikan sejauh mana disiplin seseorang adalah melihat tingkat kehadiran mereka. Pada dasarnya, pegawai yang mempunyai tingkat ketrampilan kerja yang tidak tinggi dapat tercermin dari kecenderungan mereka untuk terlalu bersemangat saat berkerja. 2.) Kesetian pada aturan pekerjaan adalah cara bagi karyawan untuk mematuhi aturan dan standar oprasi instansi. 3.) Kesetian pada standar kerja yaitu seberapa tugas yang diberikan kepada seorang pegawai demi mengerjakan kewajiban yang diyakinkan pada merka. 4.) Spesifikasi perhatian tinggi Pekerja adalah orang yang perhatian ketika mereka kerja dengan baik serta efisiien. 5.) Etika bekerja adalah contoh langkah yang tidak mengikuti aturan serta Etika bekerja yang dilakukan oleh karyawan.

Kasmir (2017), mengatakan "definisi kiinerja adalah *result* serta etika kerja yang ditunjukkan saat menyelesaikan tugas yang diberi dalam jangka waktu yang ditetapkan.” Maier membatasi definisi kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya (dalam As'ad, 2003). Hasil kerja pada dasarnya didefinisikan sebagai pencapaian individu didalam melakukan tugas bekerja . Kinerja merupakan "pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi, sebanding melalui kebebasan serta tugas semua individu didalam rencana tindakan mencmendapatkan sasaran perusahaan terlibat secara sah", menurut Rahadi (widiyanti & Fitriani, 2017). Dari definisi di atas, perfomansi dapat didefinisikan seperti karya di mana dapat dilakukan melalui individu yang bekerja untuk suatu perusahaan selaras melalui kebebasan serta tugas mereka dalam mendapatkan sasaran perusahaan.

Komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai, Seperti nang dinyatakan oleh Keith Davis dan Suhar Saputra (Pramularso, 2018), hal-hal berikut mempengaruhi kinerja: 1.) Faktor motivasi adalah kondisi yang mendorong pegawai dalam mendapatkan sasaran organizier. karyawan yang sangat termotivasi akan memiliki kemampuan untuk mencapai hasil kerja terbaik mereka. 2.) Secara psikolos, faktor keahlian karyawan termasuk keahlian bakat berpikir dan keahlian kenyataan bakat penegtahuan. karyawan dengan bakat pengetahuan melebihi rata-rata (IQ 110 hingga 120), pembelajaran yang cukup di posisinya, serta keterampilan kerja yang baik mungkin lebih muda di capai hasil yang diantisipasi.

Indikator Kinerja Pegawai, Menurut Sutrisno (Nurdin & Rohedi, 2016), ada enam ukuran kinerja, yaitu: 1.) Hasil Kerja meliputi kualitas, kuantitas, dan kontrol yang dibuatkan. 2.) keahlian karier jenjang keahlian yang terkait dengan karier nan akan berakibat tepat dengan kapasitas, kualitas,

serta hasil pekerjaan. 3.) gagasan jenjang gagasan saat mengerjakan kewajiban profesi, terpenting saat menangani kesulitan. 4.) Kecakapan moral keahlian serta ketepatan untuk melegalkan arahan kewajban serta menyesuaikannya pada lingkungan kerja dan kaidah operasi kali ini. 5.) Sigap jenjang dorongan kerja dan keyakinan demi menyelesaikan tugas kewajiban. 6.) Disiplin Waktu serta Absensi tingkat kehadiran dan ketepatan waktu.



Gambar 1. Kerangka Pikir

2. Metode Penelitian

Studi ini termasuk dalam tipe studi konotatif dengan pendekatan konotatif deskriptif berdasarkan masalah nan akan diteliti. strategi konotatif ialah desain studi nan memakai bahan konotatif dan menggunakan statistik untuk menganalisisnya. Menurut Creswell, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian di mana peneliti memilih subjek untuk dipelajari, merumuskan dan menyekat masalah, akumulasi bahan ternilai dari peserta, dan memerlukan data guna mengkaji nilai sebagai objektif.

Penelitian ini melibatkan 120 Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dan Jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 54,545 dibulatkan 55 0rang serta memakai formula Slovin. Instrumen pada Studi ini menggunakan alat karena sebagai pengukur fakta bidang dan kordial (Sugiono, 2013). Menurut Purwanto (2018), alat studi adalah metode utama untuk mendapatkan data untuk penelitian. Alat utama studi ini ialah angket. Mengukur variabel menggunakan skalla likert.

Metode berikut diperluhkan untuk pengumpulan fakta: observasi, dokumentasi, pengkajian kepustakaan, angket atau kueioner. Sugiyono (2019) berpendapat, evaluasi dimulai dari merumuskan problem, sebelumnya memulai kelapangan dan berlanjut hingga penerbitan temuan studi yang ditentukan berdasarkan diperolehnya data relevan. Dalam analisa kuantitatif menggunakan data angka yang dibahas dengan menghitung metrik yang bergantung pada tanggapan informan survei. Pada studi ini proses pengumpulan data yang disajikan memanfaatkan batasan *Statistical Program For Social Sciences* (SPSS). Berdasarkan uji data antara lain: 1.) pengujian validitas, 2.) pengujian reabilitas, 3.) analisis regresi linear berganda, 4. Uji Hipotesis (t parsial, f simultan, determinasi R Square).

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Kuantitatif

Sugyono (2019) berpendapat, evaluasi dimulai dari merumuskan problem, sebelumnya memulai kelapangan dan berlanjut hingga penerbitan temuan studi yang ditentukan berdasarkan diperolehnya data relevan. Dalam analisa kuantitatif menggunakan data angka yang dibahas dengan menghitung metrik yang bergantung pada tanggapan informan survei. Pada studi ini proses pengumpulan data yang disajikan memanfaatkan batasan *Statistical Program For Social Sciences* (SPSS). Berdasarkan uji data antara lain: pengujian validitasi dipakai dalam menetapkan apa kah suatu angket valid atau tidak. Instrumen atau angket dianggap baik apa bila pernyataan bisa menunjukkan metrik yg dimaksud (Ghozali, 2018:51). Hasil uji data berikut:

a. Uji Validitas

Menunjukkan hasil uji validitas masing-masing variabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.P1	0,555	0,2656	Valid
	X1.P2	0,712	0,2656	Valid
	X1.P3	0,727	0,2656	Valid
	X1.P4	0,876	0,2656	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1.P1	0,726	0,2656	Valid
	X1.P2	0,825	0,2656	Valid
	X1.P3	0,838	0,2656	Valid
	X1.P4	0,826	0,2656	Valid
	X1.P5	0,760	0,2656	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X1.P1	0,692	0,2656	Valid
	X1.P2	0,719	0,2656	Valid
	X1.P3	0,808	0,2656	Valid
	X1.P4	0,887	0,2656	Valid
	X1.P5	0,843	0,2656	Valid
	X1.P6	0,755	0,2656	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 24.0

Semua point rhitung lebih besar dari rtabel, di mana df = K (varaiabel independen X1 dan X2), df2 = n-k-1, dan n adalah jumlah sampel. Dengan demikian, 55-2-1=52, a=5% (5%:2=0,025/2,5%) dan hasil rtabel adalah 0,2656. Dengan kata lain, setiap pernyataan yang ditemukan dalam kuesioner penelitian ini bisa dipergunakan dalam memaparkan setiap peubah yg dibahas dalam penelitian ini.

b. Uji Reabilitas

Yaitu indikator yang menginstruksikan satu bahan pengukuran bisa diyakini. SPSS sebagai fasilitas dalam mengukur realibiltas dengan *cronbach alpha* > 0,6 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Koefisien *Cronbach's Alpha*	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,745	*Reliable*
Disiplin Kerja (X2)	0,873	*Reliable*
Kinerja Pegawai (Y)	0,889	*Reliable*

Memperlihatkan dengan seluruh peubah, yg ada pada Motivasi Kerja x1, Disiplin Kerja x2, dan Kinerja Pegawai y, menunjukkan hasil uji reliabiltas dengan *cronbachss Alpha* lebih besar dari 0,6. Point ini memperlihatkan bahwa semua indikator dalam kuesioner yang diberikan untuk penelitian ini dianggap dapat diandalkan.

c. Analisis Regresi Linear Berganda
Hasil analisa regresi linear berganda yg dilaksanakan dengan perencanaan SPSS versi 24.0 adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.975	3.153		2.847	.006
	Motivasi Kerja (X1)	.683	.159	.519	4.303	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.262	.153	.206	1.707	.094

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 24.0

Karena itu, persamaan regresi berikut diperoleh dari Tabel 4.11: **Y = 8,975 + 0,683 X1 + 0,262 X2 + e** Nilai konstanta adalah 8,975, dengan peubah motivasi kerja (X1) sebesar 0,683 dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,262. Gambar berikut menunjukkan persamaan regresi linear berganda: a.) Performansi Pergawai di Instansi Dinas Pendidikan Provinsi Sul-Sel mempunyai point 8,975 berdasarkan formulasi regresi linear berganda di atas. Ini menunjukkan maka nilai yang melibatkan dorongan untuk bekerja dan disiplin kerja konstan, performansi pergawai akan memiliki nilai 8,975. b.) Koefisien Motivasi untuk Kerja (X1) adalah 0,683. Karena koefisien regresi yang positif, angka ini memperlihatkan dalam motivasi kerja berdampak baik pada performansi pegawai di instansi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, dengan peningkatan 1 poin pada skor motivasi kerja, performansi pergawai dapat meningkt sebanyak 8,975. C.) Variabel Disiplin Kerja (x2) adalah 0,262, yg artinya yaitu bila nilai motivasi kerja mengalami peningkatan 1 point, performansi pergawai akan lebih baik 0,263. Karena koefisien regresi positif, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berdampak sangat baik pada performansi pergawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

d. Uji Hipotesis
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji t (pengujian parsial), uji f (pengujian simultan), dan uji determinasi (R2). Dengan bantuan program analisis pengolahan data SPSS versi 24.0, yang dapat dijelaskan dan diuraikan di bawah ini:

1. Motivasi Kerja X1

Hipotesis diterima karena koefisien t_{hitung} variable Motivasi Kerja (X1) sebanyak 4,303 lebih besar daripada koefisien t_{tabel} sebanyak 2,0057 serta point signifikansi sebanyak 0,027 > daripada a=0,05. Dengan kata lain, variable performansi pegawai terpengaruh dari variable motivasi kerja masing-masing. Akibatnya, dugaan sementara yaitu motivasi kerja mempunyai dampak yang signifikansi pada performansi pegawai di Instansi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Disiplin Kerja X2

Hipotesis ditolak karena koefisien t_{hitung} variable Motivasi Kerja (x1) sebanyak 1,707 > dari t_{tabel} sebanyak 2,0057 serta point signifikansi sebanyak 0,094 > dari a= 0,05. Karena itu, hipotesis dengan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap performansi pegawai di Instansi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan adalah benar. Yang artinya, variable disiplin kerja secara individual tidak berdampak pada performansi pegawai.

Variabel Motivasi Kerja (x1) dan Disiplin Kerja (x2) diuji dengan uji F untuk menentukan apakah keduanya berpengaruh pada performansi pegawai di Instansi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan secara bersamaan. Untuk melakukan analisis ini, versi SPSS 24.0 digunakan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.067	1	24.067	5.166	.027[b]
	Residual	246.915	53	4.659		
	Total	270.982	54			

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 24.0

Nilai F $_{hitung}$ di Tabel 4.13 > dari nilai F $_{tabel}$ 2,0057 dan point signifikansi sebanyak 0,027 sesuai dengan a=0,05. Dengan demikian, hipotesis yyang menyatakan bahwa performansi pegawai di Instansi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh motivasi serta disiplin secara bersamaan.

Pada dasarnya, koefisien determinasi (R2) menunjukkan seberapa positif keahlian metode dalam meberikan penjelasan tentang diferensiasi variable terkait (Y), sedangkan variabel lain di luar model menjelaskan sebagian besar. Oleh karena itu, untuk mengevaluasi model regresi terbaik dalam studi ini menggunakan point R Square.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.298[a]	.089	.072	2.15842

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 24.0

Memperlihatkan nilai koefisien determinasi r^2 0,072, yang menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) yang mencakup disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi sebanyak 7,2 persen pada performansi pegawai Dinas Pembelajaran Provinsi Sul-Sel. Variabel lain yg tidak dibahas di studi ini memberikan kontribusi sebesar 92,8 persen.

PEMBAHASAN

Untuk mencapai tujuan penelitian, penulis memilih 55 pegawai dari Instansi Dinas Pembelajaran Provinsi Sul-Sel sebagai sampel, kemudian mereka akan melihat bagaimana motivasi dan disiplin pekerjaan berdampak pada performansi pegawai. Data yg dihasilkan dari perhitungan melalui analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi mempunyai dampak yang signifikansi pada performansi pegawai. Berikut ini adalah beberapa contoh data yang dihasilkan dari perhitungan:

1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Data yg dihasilkan oleh studi ini mendukung hipotesis awal bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh pada performansi pergawai di Instansi Dinas Pembelajaran Provinsi Sul-Sel. Hipotesis ini sekarang dianggap masuk akal. Nilai yang dihasilkan selama tes menampakkan yaitu point t_{hitung} > dari t_{tabel} (4,303 lebih besar dari 2,0057), dengan nilai signifikan 0.000 < a=0,05. Angka-angka itu memperlihatkan yaitu motivasi kerja berdampak besar pada kinerja karyawan Kantor Dinas Pembelajaran Provinsi Sul-Sel. Dugaan sementara (H1) ditrima.

Menurut Sugiyono & Qomariyah, (2018 : 157) Motivasi berfungsi sebagai penggerak yang mendorong anggota organisasi untuk menggunakan keahlian dan ketrampilan mereka serta waktu mereka untuk menjalankan tugas serta menjalankan tanggung jawabnya dalam memenuhi sasaran yang sudah ditentukan oleh berbagai organisasi. Motivasi kerja akan memungkinkan seseorang melakukan tugas pekerjaannya secara optimal, yang akan memungkinkan tercapainya tujuan dan target perusahaan.

Penelitian yang sama hal sama dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh (2018), menyebutkan bahwa faktor motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan akan efisiensi kerja pegawai divisi manufactur PT. Inko Java Semarang. pada PT Inko Java, terdapat nilai reduksi sebanyak 0, 325, koefisien thitung sebanyak 5, 047, yang menunjukkan dampak yang baik dan signifikansi dari Motivasi Kerja (x2) akan efisiensi kerja pegawai (y). Nilai ttabel adalah 1,99 dengan taraf signifikansi 5%.

2. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Informasi yang dikumpulkan pada studi ini mendukung hipotesis kedua bahwa etika bekerja memengaruhi performansi pekerja di Instansi Dinas Pendidikan Provinsi Sul-Sel. Result dari tes mennyatakan suatu variabel disiplin kerja mempunyai dampak baik, tetapi tidak signifikansi, akan performansi pegawai di instansi Dinas Pendidikan Provensi Sulawesi Selatan. Karena nilai thitung sebesar 1,707 berada di dalam bagian ditrimanya H0, koefisiennya lebih kecil < koefisien ttabel 0,2656, hipotesis kedua ditolak. Dengan demikian, performansi pergawai di di Instansi Dinas Pendidikan Provensi Sul-Sel tidak dipengaruhi secara signifikansi oleh disiplin kerja yang ditunjukkan oleh indikator yang ada. Menurut data yang diberikan oleh responden, indikator disiplin kerja termasuk kehadiran, etika bekerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja.

Menurut Hasibuan (2007) Disiplin merupakan pemahaman dan keinginan individu untuk mematuhi seluruh aturan organisasi serta kaidah kordial yg legal. Betapa Salah satu metode yang paling efektif untuk mencapai tujuan ini adalah ketika seseorang merasa sangat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya menunjukkan disiplin yang baik. Menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399), “sasaran penting pada prosedur lapangan ialah menjamin atas sikap pegawai selaras melalui aturan yg ditentukan dari organisasi.” kata Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129). Disiplin kerja bisa diartikan menjadi aksi yg kutip dari pengelolaan agar meningkatkan standar organisasi.

Penelitian yang sama hal sama dilakukan oleh Sayudha Patria a diputera (2013), menyebutkan variabel disiplin Prestasi kerja karyawan di PT sangat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung. Pada PT, Disiplin Kerja (X1) berdampak aktual serta signifikansi atas hasil pekerjaan pegawai. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk bandung (Y), oleh kalkulasi data tes T bisa diperhatikan (t_{hitung} > t_{tabel}) dan (10,16 > 1,701), Dengan demikian, H0 tidak diterimak kemudian Ha ditrima. Jadi, dugaan sementara pengarang "Disiplin kerja berdampak aktual pada hasik kerja pegawai," dan ditrima. Koefisien regresi sebesar 0,325 dan koefisien t_{hitung} sebanyak 5, 047 adalah > dari koefisien t_{tabel} sebanyak 1, 99 pada taraf signifikan 5%.

3. Pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menunjukkan bahwa dua variable bebas secara bersamaan, Motivasi Kerja (x1) dan Disiplin Kerja (x2), berpengaruh signifikan terhadap performansi pada Kantor Dinas Pendidikan Provensi Sul-Sel. Hipotesis penelitian menunjukkan pada motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak secara bersamaan terhadap performansi pergawai. Bahwa koefisien signifikansi 0, 000 dan a = 0,05, hasil studi dapat dibuktikan melalui nilai Fhitung 18,390 lebih besar daripada nilai Ftabel 3,18. Angka-angka ini memperlihatkan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi performansi pergawai Kantor biro Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan secara bersamaan. Ketiga hipotesis diterima sebagai kesimpulan**.**

Hasil studi ini dapat dilihat yaitu dengan koefisien determinasi R2 (R square) 0,072, variable bebas/independen (X) yang mencakup motivasi dan disiplin kerja berkontribusi sebanyak 7,2 persen terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel lain nang tidak dibahas pada studi ini memberikan kontribusi sebesar 92,8 persen.

Prawirosoentono (2008) menyatakan bahwa "kinerja atau performance" mengacu pada hasil kerja yang dapat dicapai individu maupun kelompok pada perusahaan yang selaras dengan kewajiban serta tugas tiap-tiap individu untuk tercapainya sasaran perusahaan., termasuk kemampuan dan minat seorang pekerjakeahlian serta menyetujui dalam menjelaskan intruksi yang diberikan, serta derajat dorongan karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005), kinerja, juga dikenal sebagai performansi merupakan performansi dengan taraf dan tingkat yang dicapai dari seorang karyawan didalam melakukan kewajibannya selaras dengan tanggung jawabn**ya.**

Dalam penelitian yang sama, Nur Avni Rosalia, Hamidha Nayanti Utamy, dan Ikha Rukhana (2015,) menemukan bahwa ada dampak antara disiplin dan motivasi pada performansi pekerja PT. Patindo Malang. Hasilnya menunjukkan dimana koefisien F_{hitung} adalah 50,605 > dari F_{tabel} 3,112 dan nilai signifikan 0, 000 < dari a= 0,05, yang berarti ialah nilai F adalah signifikan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa motivasi untuk bekerja bersama dengan etika bekerja nang bagus merupakan sesuatu yang positif.

4. Kesimpulan

Hasil studi ini dapat kita simpulkan dengan beberapa point yaitu Motivasi Kerja berdampak positif serta signifikansi pada performansi pergawai Dinas Pendidikan Provensi Sul-Sel. Pengujian menunjukkan yaitu t_{hitung} > dari t_{tabel}, yakni 4,303 > dari 2,0075, dan juga nilai signifikansi 0,000 > dari a = 0,05. Disiplin Kerja berdampak baik serta tidak signifikansi atas performansi pegawai Dinas Pendidikan Provensi Sul-Sel. Pengujian menunjukkan bahwa t_{hitung} > dari $t_{tabel,}$ yakni 1,707 > dari 2,0075, adapun nilai sikgnifikansi yaitu 0, 094 > dari a = 0,05. Dengan uji ini di dapat hasil yang berpengaruh baik tetapi tidak signifikansi variable disiplin kerja karena di mana t_{hitung} bernilai baik sebanyak 1, 707 dan t_{tabel} bernilai sebanyak 2,0075 Jadi, hipotesis kedua, "Ada pengaruh signifikansi Disiplin Kerja atas performansi pegawai di instansi Dinas Pendidikan Provensi Sul-Sel", ditolak. Dengan kata lain, berdasarkan indikator yang ada, disiplin kerja tidak mempengaruhi performansi pegawai pada Intansi Dinas Pendidikan Provensi Sul-Sel secara signifikansi. Perfomansi pergawai di Instansi Dinas Pembelajaran Provinsi Sul-Sel dipengaruhi oleh motivasi serta Disiplin. Hasil penelitian

menunjukkan point F_{hitung} sebanyak 5,166 > daripada point F_{tabel} sebesar 2,007, dengan nilai signifikan 0.000 dan a= (0,05).

Referensi

Adiputera, P.S (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung.

Agus, D.C (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta).

Asmirasih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes, Skripsi, Semarang: Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Semarang.Doni Bachtiar. 2016. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan. Jurnal Analisis Manajemen. Universitas Negeri Semarang.

Dhermawan, (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.

Djendoko, D. (2003). Motivasi Kerja. 7–18. http://dewey.petra.ac.id.

Dwi Irawati, dan Noor Mustakim. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. Majalah Ekonomi Tahun XXII, No. 1 April 2014

Hasibuan, (2007). Pengertian Disiplin Kerja, 10-13.

Indra Marjaya, Fajar Pasaribu, (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Peagwai.

Irfan, A., Risnawati, R., Syahrul, A., & Jumaidah, J. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *4*(2), 3633-3649.

Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, *2*(2), 380-386.

Karlina, N., Irfan, A., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar. *EBISMAN: eBisnis Manajemen*, *1*(4), 08-22.

Kristiani, A. (2023). Tujuan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), serta Fungsi MSDM. 8-9.

Mangkunegara, A.P. (2016). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mia Sumati. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Nassor Faiza Ali. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan pada CV. Bali Coco Fiber. 26(4),1-37.

Nugroho, D.A.A (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. 9-13

Nur A.R, Hamida N.U dan Ika R. (2015), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang.

Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The effect of job satisfaction and work motivation on employee performance through work discipline at the regional secretariat of east Luwu Regency.

Pratiwi, A. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Diponegoro Journal of Management, 3(4), 1–13.

Prawirosentono, S. (2008). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE UGM.

(Pinayungan, 2019). (2019). Bab II Tinjauan Pustaka Bab II Tinjauan Pustaka 2.1. 1–64. Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local., 1(69), 5–24.

Riduwan. (2015). Rumus Perhitungan Sampel. 50–66.

Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek. Jakarta : Rajawali Pers. 118.

Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, *3*(1), 521-532.

Sandhira, alfariz Fajar. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) distribusi jawa timur. Malang: Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.Singodimedjo. (2019). Indikator Disiplin Kerja. Jurnal Teoritis Kinerja, 5(3), 7–25.

Sinambel, L.P. (2012). Kinerja Pegawai. Yogyakata: Graha Ilmu.

Siti N.H, (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Suyonto, Danang. 2013 Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya manusia.

Wanta, T.F, Trang, I. & Tororeh, N.R. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Published by Journal of Applied Management and Business Research | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License. Copyright @2024 by the Author(s).