

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI POMPENGAN JENEBERANG DI MAKASSAR

Amri Setiawan^{*1}, Un Dini Imran², Andi Ircham Hidayat³

^{1,2}. Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel

³Prodi Sistem dan Teknologi Informasi, ITB Nobel

Email: ^{*1}muhamrisetiawan@gmail.com, ²undiniimran747@gmail.com, ³ircham@nobel.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui 1). Pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. 2). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. 3). Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 56 orang pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Makassar. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dengan skala likert, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Makassar. 2). Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Makassar. 3). Variabel disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Makassar.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi.

Abstract

This research aims to determine (1) The partial influence of motivation and work discipline variables on employee performance. (2) The influence of motivation and work discipline simultaneously on employee performance. (3) The variable that has the most dominant influence on the performance of employees of the Pompengan Jeneberang River Regional Office.

The type of research used is a quantitative method. The research sample was 56 employees of the Pompengan Jeneberang River Regional Center in Makassar. The data analysis method uses multiple linear regression analysis. Data collection methods use observation, questionnaires with a Likert scale, interviews, and documentation.

The results show that (1) Partially, the variables of motivation and work discipline has a positive and significant influence on the performance of employees of the Pompengan Jeneberang River Regional Center in Makassar. (2) Simultaneously, the variables of motivation and work discipline has a positive and significant influence on the performance of the employees of the Pompengan Jeneberang River Regional Center in Makassar. (3) The work discipline variable that has the most influence on the performance of employees of the Pompengan Jeneberang River Regional Center in Makassar.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Work Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang efektif dan berkinerja tinggi memiliki potensi untuk memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan. Mereka adalah pengelola sistem yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk memastikan sistem ini berfungsi dengan baik, manajer harus memperhatikan beberapa aspek kunci, termasuk kinerja individu dan kondisi kerja. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu indikator utama untuk menilai sejauh mana tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang diukur baik dari segi kualitas maupun

kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pekerja ketika mereka menjalankan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, keberhasilan kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat disiplin kerja dan motivasi yang mereka miliki. (Mangkunegara, 2009).

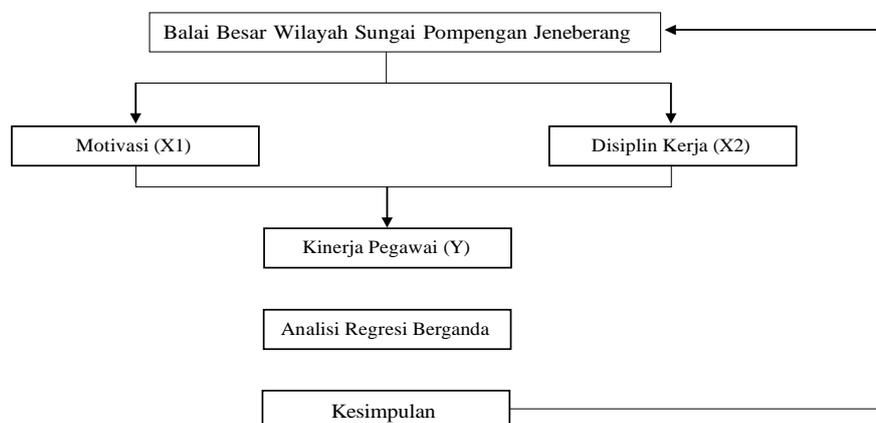
Salah satu faktor utama dalam mencapai kesuksesan, baik bagi karyawan maupun organisasi, adalah tingkat motivasi yang tinggi. Konsep motivasi digunakan untuk mengukur kemampuan dan peluang kerja seseorang. Motivasi dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan perusahaan. (Azar & Shafiqhi, 2013). Kedisiplinan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil studi ini menunjukkan bahwa meningkatkan tingkat kedisiplinan dan motivasi karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja mereka. (Ardianto, 2017).

Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang memiliki tanggung jawab untuk membantu bupati dalam pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tugas utama dari balai ini adalah mengelola sumber daya air dalam wilayah sungai, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan proyek konstruksi, pengoperasian, dan pemeliharaan infrastruktur yang berkaitan dengan konservasi dan penggunaan sumber daya air, serta pengendalian dampak negatif air pada sungai, pantai, bendungan, danau, situ, embung, dan waduk lainnya, serta pada sistem irigasi, lahan rawa, tambak, sumber air tanah, dan pasokan air bersih. Selain itu, mereka juga bertanggung jawab atas manajemen sistem drainase utama perkotaan.

Beberapa penelitian terdahulu melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Siswanto, 2019) menunjukkan hasil penelitian variabel motivasi kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan, dalam penelitian ini, penulis mengambil judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Makassar. Sehingga dengan demikian kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Makassar.
2. Diduga bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Makassar.
3. Diduga bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang adalah disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini melibatkan seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Satker Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan di Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Makassar, peneliti mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan metode observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji koefisien determinasi, uji simultan (F), dan uji parsial (T). Peneliti menggunakan alat analisis SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2018), didefinisikan sebagai persamaan antara data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataannya dapat menjelaskan apa yang akan diukur. Untuk setiap pertanyaan, uji validitas dilakukan. Alat dianggap valid jika r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), dan jika r hitung kurang dari r tabel, Alat dianggap tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	N	Item	R-hitung	R-tabel	Sig.	Ket
Motivasi (X1)	56	X1.1	0,858	0,266	0,000	Valid
	56	X1.2	0,800	0,266	0,000	Valid
	56	X1.3	0,802	0,266	0,000	Valid
	56	X1.4	0,863	0,266	0,000	Valid
	56	X1.5	0,715	0,266	0,000	Valid
	56	X1.6	0,706	0,266	0,000	Valid
	56	X1.7	0,797	0,266	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	56	X2.1	0,883	0,266	0,000	Valid
	56	X2.2	0,868	0,266	0,000	Valid
	56	X2.3	0,840	0,266	0,000	Valid

	56	X2.4	0,857	0,266	0,000	Valid
	56	X2.5	0,895	0,266	0,000	Valid
	56	X2.6	0,859	0,266	0,000	Valid
	56	X2.7	0,867	0,266	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	56	Y.1	0,874	0,266	0,000	Valid
	56	Y.2	0,870	0,266	0,000	Valid
	56	Y.3	0,856	0,266	0,000	Valid
	56	Y.4	0,876	0,266	0,000	Valid
	56	Y.5	0,887	0,266	0,000	Valid
	56	Y.6	0,845	0,266	0,000	Valid
	56	Y.7	0,889	0,266	0,000	Valid
	56	Y.8	0,789	0,266	0,000	Valid
	56	Y.9	0,732	0,266	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dan nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel (0,266). Dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas, menurut Sugiyono (2018), didefinisikan sebagai tingkat kekonsistenan dan stabilitas data atau temuan. Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut: nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain, instrumen tersebut adalah reliabel atau terpercaya. Nilai cronbach's alpha yang kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi (X1)	0,889	7	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,944	7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,947	9	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas kuesioner menyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena $\alpha > 0,60$. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X1) memiliki nilai α sebesar $0,889 > 0,60$, variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai α sebesar $0,944 > 0,60$, dan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai α sebesar $0,947 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah reliabel.

Uji Normalitas

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas secara statistik dengan memperhatikan nilai signifikansi dikenal sebagai uji satu sampel kolmogorov-smirnov. Jika nilai sig. kurang dari 0,05, data tidak berdistribusi normal, tetapi jika nilai sig. lebih dari 0,05, data berdistribusi normal.

**Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja
N	56	56	56	56
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000	27.45	29.73	37.46
Most Extreme Differences Std. Deviation	3.72656942	5.672	4.941	6.393
Absolute	.126	.106	.167	.149
Positive	.126	.104	.143	.119
Negative	-.114	-.106	-.167	-.149
Test Statistic	.126	.106	.167	.149
Asymp. Sig. (2-tailed)	.026 ^c	.174 ^c	.001 ^c	.004 ^c
Exact Sig. (2-tailed)	.308	.517	.080	.152
Point Probability	.000	.000	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa nilai Exact Sig. (2-tailed) 0,308 menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,308 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan analisis regresi linear berganda telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Adapun dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas:

Berdasarkan nilai Tolerance

a. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

b. Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Berdasarkan nilai VIF (Variance Inflation Factor)

a. Jika nilai VIF < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

b. Jika nilai VIF > 10,00 artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.311	2.990		1.776	.081		
	Motivasi	.336	.135	.286	2.486	.016	.436	2.292
	Disiplin Kerja	.771	.149	.596	5.176	.000	.436	2.292

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas diketahui bahwa nilai Tolerance kedua variabel bebas adalah 0,436 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kedua variabel bebas adalah 2,292 lebih kecil dari 10,00. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi ganda berguna untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) dalam kasus di mana variabel bebasnya adalah dua atau lebih. Ini juga dapat digunakan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan bahwa tidak ada hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas X1, X2, atau X3 terhadap variabel terikat Y). Persamaan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = konstanta regresi berganda

b = koefisien regresi

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

e = tingkat error

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.311	2.990		1.776	.081
	Motivasi	.336	.135	.286	2.486	.016
	Disiplin Kerja	.771	.149	.596	5.176	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,311 + 0,336 x_1 + 0,771 x_2 + e$$

Adapun uraian penjelasan hasil persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. α = nilai konstanta sebesar 5,311 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) maka nilai Y (kinerja pegawai) sebesar 5,311.
2. $0,336 x_1$ = Jika variabel motivasi meningkat satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,336.
3. $0,795 x_2$ = Jika variabel disiplin kerja meningkat satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,771.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2016) uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.682	3.606

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas menunjukkan nilai R sebesar 0,833 atau 83,3% hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai adalah kuat karena berada di kisaran 0,60-0,833. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,693 atau 69% ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja adalah sebesar 69%, sedangkan sisanya sebesar 0,31 atau 31% (1-0,693) dijelaskan oleh faktor yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1558.584	2	779.292	59.916	.000 ^b
	Residual	689.345	53	13.007		
	Total	2247.929	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan hasil uji F di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 59,916 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,17 yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan derajat $df_1 = k-1$ (3-1) dan $df_2 = n-k$ (56-3) pada taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} 59,916 > F_{tabel} 3,17$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima.

Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2016) Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya

pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi (α) 5%, maka variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika t-hitung lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel pada signifikansi (α) 5%, maka variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan

- a. Jika Sig. < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan.
- b. Jika Sig. > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5.311	2.990		1.776	.081
	Motivasi	.336	.135	.286	2.486	.016
	Disiplin Kerja	.771	.149	.596	5.176	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji T di atas diketahui bahwa variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,486 > t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016 < 0,05 berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,176 > t tabel 2,005 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berikut uraian penjelasan dari hasil uji T (uji parsial) di atas:

1. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai balai besar wilayah sungai pompengan jeneberang di Makassar. Tabel di atas menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,486 > t tabel 2,005 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,336 dan tingkat signifikansi 0,016 < 0,05. Hal ini berarti motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai balai besar wilayah sungai pompengan jeneberang di Makassar terbukti atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi kinerja pegawai balai besar wilayah sungai pompengan jeneberang di Makassar.

2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai balai besar wilayah sungai pompengan jeneberang di Makassar. Tabel di atas menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 5.176 > t tabel 2,005 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,771 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai balai besar wilayah sungai pompengan jeneberang di Makassar terbukti atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai balai besar wilayah sungai pompengan jeneberang di Makassar.

Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hasil uji variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar $2,486 > t$ tabel $2,005$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,336$ dan tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai (2011) yang menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya dapat mendorong pegawai untuk melakukan upaya untuk mencapai tujuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai dan mempengaruhi tujuan instansi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja akan sangat terdorong oleh peningkatan motivasi pegawai. Pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Kasmir (2016) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa hasil uji variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar $5,176 > t$ tabel $2,005$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,771$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan individu dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti individu dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada individu tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Simamora (2006) yang menyatakan bahwa disiplin bagi pegawai memiliki beberapa tujuan, salah satunya adalah meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan dalam jangka panjang. Wiratama dan Sintaasih (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Zesbendri dan Anik (2009) menyatakan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang di Makassar.

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $59,916$ sedangkan nilai F tabel sebesar $3,17$ ($59,916 > 3,17$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Disiplin Kerja yang paling Berpengaruh

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diketahui nilai koefisien variabel motivasi ($0,336$) dan disiplin kerja ($0,771$). Sehingga dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja yang paling berpengaruh. Menurut Siswanto (2010) salah satu indikator disiplin kerja yaitu frekuensi kehadiran yang merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui

tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Sedarmayanti (2011) mengemukakan salah satu indikator kinerja pegawai yaitu tepat waktu, di mana tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah Disiplin kerja yang merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, disiplin kerja akan memiliki keefektifan jika pimpinan balai menerapkan kedisiplinan pegawai sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai balai besar wilayah sungai pompengan jeneberang di Makassar.
2. Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai balai besar wilayah sungai pompengan jeneberang di Makassar.
3. Variabel disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai balai besar wilayah sungai pompengan jeneberang di Makassar.

SARAN

1. Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makassar harus lebih memperhatikan motivasi pada pegawai balai dan khususnya kepada pimpinan balai harus lebih peduli terhadap pegawainya, membangun interaksi yang dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja sehingga pelaksanaan tugas dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sehingga menimbulkan dorongan dan semangat kepada pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi instansi.
2. Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makassar harus meningkatkan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawainya dengan memantau mereka jika ada urusan dengan alasan yang jelas dan menindak tegas mereka yang melanggar prosedur operasional.
3. Untuk menghasilkan hasil yang lebih variatif, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini dapat memberikan informasi dan referensi yang lebih baik tentang faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Y. D. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT Inka) Madiun*. Fakultas Ekonomi. Daerah Istimewa Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Apriani, D., & Hartoyo, W. E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(4), 76-86.

- Asmawiyah. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management, Vol. 5*, 388-401.
- Azar, M., & Shafighi, A. A. 2013. The Effect of Work Motivation on Employees; Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 432-445
- Barrett, F. J. (1996). The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The Case of the US Navy. *Gender, Work & Organization*, 3(3), 129-142. doi:10.1111/j.1468-0432.1996.tb00054.x
- Budiman, A. (2019). “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatrya Jakarta”. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen Volume 9* (No 1): Halaman 40-55.
- Ghozali, I. (2009). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS” Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Inggriani, S. (2019). Hubungan Motivasi Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*: Aksara Baru.
- Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung

- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2000). *Manajemen Personalialia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Martoyo, S. (2002). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Mink. (1993). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Mondy, R. Wayne, N., Robert M, & Premeaux, S. R. (2002). *Human resource management*. Eighth Edition. New Jersey: PrenticeHall.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Muogbo, U.S. (2013). The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*. ISSN(e): 2319 – 1813 ISSN(p): 2319 – 1805 Volume 2 Issue7 Pages 70-80.
- Nawawi, H. (2001). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. cetakan I. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prasetyo, B., S. (1984). Dunia Ekuin Dan Perbankan. *Centre for Strategic and International Studies Jakarta* 9: 6-31.
- Prijodarminto, S. (1993). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT Pradnya Pramita cetakan kedua.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Saryono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Alfabeta, Bandung.
- Sastrohadiwaryo, S. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama
- Siagian, S., P. (2006). *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Siswanto, B. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2005). *Akuntansi Manajemen*. Semarang: UPT UNNES Press.
- Sulistiyani, A., T. & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business. Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Umar, H. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Wan F, W.Y., & Tan, S.K. (2013). Generation Differences in work Motivation: From Developing Country Persepctive. *Journal of Economy, Management and sosial Sciences* 2 (4), 97-103.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Wiratama, I., & Sintaasih, D. (2013). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DIKLAT, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MANGUTAMA KABUPATEN BADUNG. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, .

Wursanto, IG. 1989. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius

Zesbendri, & Anik, A. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 1(2): 11-19.