

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR

Ika Safitri

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

Email: Ikasafitri2508@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.21 *for windows* menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat ditunjukkan dengan nilai t-hitung dari variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) lebih kecil dari t-tabel dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 11,463 + 0,166X1 + 0,431X2$ dengan nilai F-hitung $3,988 > F\text{-tabel } 3,33$ dan taraf signifikansi $0,03 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel kinerja. Adapun nilai *R Square* atau nilai koefisien determinasinya sebesar 0,216 yang artinya 21,6% dari variasi perubahan variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dan sisanya 78,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at the Makassar City Social Service Office. The analysis used in the study used multiple regression analysis.

The results of the research after the data were processed with SPSS.21 *for windows* showed that there was no partially significant effect between the independent variables on the dependent variable which could be indicated by the t-value of the motivation variable (X1) and work discipline (X2) smaller than t. -table with a significance value greater than 0.05. Simultaneously there is a positive and significant influence between the independent variables on the dependent variable which can be shown through the multiple linear regression equation, namely $Y = 11.463 + 0.166X1 + 0.431X2$ with an F-count value of $3,988 > F\text{-table } 3,33$ and a significance level of $0,03 < 0.05$. This shows that there is a positive and significant influence between the independent variables on the performance variable. The R Square value or the coefficient of determination is 0.216, which means that 21.6% of the variation in changes in the Performance variable (Y) can be explained by the Motivation and Work Discipline variables and the remaining 78.4% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa membutuhkan aset pokok yang sangat penting yaitu sumber daya manusia dan sumberdaya alam. Sumberdaya manusia harus diolah sebaik-baiknya sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dan baik. Didalam suatu perusahaan sumberdaya manusia menjadi sangat penting karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan tersebut termasuk pula pada instansi pemerintahan. Suatu perusahaan atau instansi pemerintahan dikatakan berhasil apabila kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan/intansi pemerintahan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan/intansi pemerintahan.

Tak terkecuali pada instansi pemerintahan Dinas Sosial Kota Makassar yang dituntut untuk bisa memberikan pelayanan sosial yang tinggi terhadap masyarakat. Sesuai dengan visi dari Dinas Sosial Kota Makassar yang berusaha melakukan pengendalian permasalahan sosial berbasis kemasyarakatan hal ini menuntut kinerja yang baik dan berintegritas tinggi dalam pemberian pelayanan dari semua pegawai Kantor Dinas Sosial. Dinas Sosial merupakan unsur pelaksana Teknis Pemerintahan Daerah di bidang sosial yang bertugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang pelayanan kesejahteraan sosial sehingga kinerja yang baik sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan ataupun instansi pemerintah, karena karyawan atau pegawai adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintahan antara lain dalam kegiatan pelayanan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan disuatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya adalah motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Motivasi yang kuat, adanya rasa puas terhadap pekerjaan, dimilikinya komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/instansi pemerintah dan budaya kerja yang mendukung kinerja akan mampu menghasilkan kinerja instansi yang unggul. Menurut Robbins dalam Suparyadi (2015:416) motivasi kerja adalah kesediaan untuk memberikan upaya maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, yang disesuaikan dengan kemampuan upaya itu untuk memperoleh kebutuhan individual. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karena diyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan tersebut akan tercakup. Oleh sebab itu tidak heran jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan, karena tanpa adanya kedisiplinan maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat menghambat jalannya program perusahaan yang dibuat. Ketidakdisiplinan didalam perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dengan tepat waktu dan karyawan juga tidak merasakan adanya tanggungjawab kepada pekerjaannya. Kinerja Karyawan tidak pernah lepas dari tingkat disiplin dan besarnya motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin dan motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Namun jika ditinjau dari segi kesesuaian jam kerja terlihat dari pegawai Dinas Sosial Kota Makassar masih terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat bahkan tidak ke kantor dengan tidak adanya keterangan kenapa tidak hadir. Ketidakhadiran tanpa keterangan kerja pegawai yang masih tinggi dibuktikan pada data berikut ini:

Tabel 1.

Jumlah Absensi Pegawai Tahun 2019 Dinas Sosial Kota Makassar.

No.	Bulan	Total Pegawai	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Tanpa Keterangan	Ketidakhadiran Tanpa Keterangan	Persentase Ketidakhadiran
1.	Januari	101 org	74 org	104 kali	5%
2.	Februari	101 org	91 org	580 kali	27,6%
3.	Maret	102 org	43 org	44 kali	2,1%
4.	April	101 org	30 org	96 kali	4,6%
5.	Mei	129 org	27 org	107 kali	5,1%
6.	Juni	132 org	30 org	76 kali	3,6%
7.	Juli	132 org	48 org	256 kali	12,2%
8.	Agustus	126 org	68 org	245 kali	11,7%
9.	September	122 org	10 org	43 kali	1,9%
10.	Oktober	122 org	14 org	46 kali	2%
11.	November	123 org	61 org	190 kali	9%

Sumber: Subag Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Kota Makassar.

Dari Tabel 1 diatas terlihat bahwa ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan masih cukup tinggi. Dilihat dari bulan februari persentase ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan sebanyak 27,6%. Ini menandakan bahwa dari jumlah pegawai yang sebanyak 102 orang tersebut terdapat 27,6% atau 91 pegawai yang tidak hadir dengan tidak adanya alasan mengapa tidak hadir. Dari data tersebut menunjukkan kurangnya perhatian pegawai akan absensi dan tingkat kedisiplinan. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan ataupun pegawai maka bagi karyawan/pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja.

Karyawan yang memiliki produktivitas, tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan ataupun instansi pemerintahan akan berjalan lancar dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik pula bagi perusahaan tersebut. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja serta tidak memiliki ketaatan akan aturan yang diterapkan dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah khususnya pada Dinas Sosial Kota Makassar. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik dari segi kualitas dan kuantitasnya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian atas tugas yang diembannya, dimana

karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi tempat karyawan tersebut bekerja untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kurniawan (2012) mengatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Bangun (2012:231) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Persyaratan pekerjaan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong yang ada dalam diri individu yang memberi daya penggerak untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin. Apabila individu tersebut mempunyai motivasi yang tinggi maka dia akan berkinerja tinggi sehingga tujuan yang akan dicapai dan yang diinginkan perusahaan dapat terwujud (Kurniawan: 2012).

Menurut Suparyadi (2015: 416) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap insentif atau kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Bangun (2012:313) mengatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak.

Perusahaan atau instansi pemerintahan bukan saja mengharapkan karyawan atau pegawainnya mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mau bekerja dengan giat dan berusaha memberikan kinerja yang baik. Menurut Peterson dan Plowman dalam Ardiansyah (2011) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena empat hal :

1. The Desire to Live (Keinginan untuk hidup)
2. The Desire for Position (Keinginan akan suatu posisi)
3. The Desire for Power (Keinginan akan kekuasaan)
4. The Desire for Recognition (Keinginan akan pengakuan).

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193).

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada

perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sugiarto dkk (2019) mengatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada akan menjadi alat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketika tugas pokok telah dijalankan sebagai bentuk kedisiplinan, maka secara langsung kinerja telah terbentuk sesuai dengan aturan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siagian, 1992 dalam buku Nuraini 2013:106). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan – peraturan yang ada. (Hasibuan, 2012).

PENELITIAN TERDAHULU

Kurniawan dan Alimudin (2015), Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (persero). Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero) ini termasuk dalam penelitian sensus. Dalam penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garam (Persero)

Hardiansyah (2017), Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai dinas pekerjaan umum kota magelang). Dalam penelitian ini diketahui bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

Reza (2010), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Dari penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Analisa (2011), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Kota Semarang. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 13. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yulianita (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo. Dari penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif deskriptif dengan uji analisis linear berganda.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah variabel Motivasi kerja (X1) yang terdiri dari dimensi : (1) Prestasi (2) Pengakuan (3) Pekerjaan itu sendiri (4) Pengembangan karir (5) Pertumbuhan (6) Kebijakan dan administrasi Perusahaan (7) Pengawasan (8) Hubungan Kerja (9) Kondisi kerja (10) Gaji (11) Keamanan. Variabel (X2) adalah disiplin kerja yang terdiri dari dimensi : (1) Mematuhi semua peraturan perusahaan (2) Penggunaan waktu secara efektif (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas (4) Tingkat absensi. Adapun variabel terikat pada penelitian ini yakni Kinerja Pegawai (Y) dengan dimensi : Kualitas, Kuantitas, Kerjasama dan pemanfaatan waktu.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Sosial Kota Makassar sebanyak 46 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebanyak 32 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probabilitas dengan cara *simple random sampling* menggunakan rumus Slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, yakni: Observasi (melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang akan diteliti), wawancara (melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden) dan kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Teknik Analisa Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2011). Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Motivasi

b₂ = Koefisien Regresi Disiplin kerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Item	R-Hitung	Status	Cronbach Alpha	Status
Motivasi (X1.1)	Prestasi	1	0,562	Valid	0,753	Reliabel
	Pengakuan	2	0,680	Valid		
	Pekerjaan itu sendiri	3	0,682	Valid		
	Pengembangan karir	4	0,671	Valid		
	Pertumbuhan	5	0,770	Valid		
	Kebijakan administrasi perusahaan	6	0,502	Valid		
	Pengawasan	7	0,405	Valid		
	Hubungan kerja	8	0,559	Valid		
	Kondisi kerja	9	0,577	Valid		
	Gaji	10	0,731	Valid		
	Keamanan	11	0,701	Valid		
Disiplin Kerja (X2)	Mematuhi peraturan perusahaan	1	0,640	Valid	0,778	Reliabel
		2	0,820	Valid		
	Penggunaan waktu secara efektif	3	0,737	Valid		
		4	0,750	Valid		
	Tanggung jawab	5	0,803	Valid		
		6	0,743	Valid		
	Tingkat absensi	7	0,701	Valid		
		8	0,781	Valid		
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	1	0,866	Valid	0,788	Reliabel
		2	0,754	Valid		
	Kuantitas kerja	3	0,732	Valid		
		4	0,823	Valid		
	Kerjasama	5	0,832	Valid		
		6	0,788	Valid		
	Pemanfaatan waktu	7	0,804	Valid		
		8	0,811	Valid		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Hitung lebih besar dari nilai R-Tabel (0,349) sehingga setiap item pernyataan dinyatakan Valid. Nilai Cronbach alpha untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Uji t pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Syarat diterimanya hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t table. Apabila t hitung > dari nilai t tabel maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan menggunakan sampel 32 orang responden pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar dengan $df = n-k$ atau $df = 32 - 3 = 29$ dengan tingkat signifikansinya (α) = 0,05 maka, diperoleh t-tabel sebesar 2,045.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.463	8.984		1.276	.212
MOTIVASI (X1)	.166	.233	.150	.712	.482
DISIPLIN (X2)	.431	.256	.355	1.684	.103

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Berdasarkan hasil olah data seperti yang terlihat pada tabel diatas diketahui bahwa untuk variabel Motivasi (X1) nilai t-hitung $0,712 < t\text{-tabel } 2,045$ dengan nilai signifikansi $0,482 > 0,05$ yang artinya H_1 ditolak dan H_0 diterima atau dengan kata lain variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai T-hitung $(1,684) < T\text{-Tabel } (2,045)$ yang artinya H_0 diterima atau dengan kata lain variabel disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Y.

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	108.465	2	54.232	3.988	.030 ^b
Residual	394.410	29	13.600		
Total	502.875	31			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X2), MOTIVASI (X1)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F-hitung $3,988 > F\text{-tabel } 3,33$ dengan taraf signifikansi $0,03 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai R Square atau nilai koefisien determinasinya sebesar $0,216$ yang artinya $21,6\%$ dari variasi perubahan variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dan sisanya $78,4\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar. Untuk mengetahui pengaruhnya dilakukan dengan hasil olah data menggunakan SPSS For Windows 21 dengan jumlah populasi sebanyak 46 dan jumlah sampel 32 orang. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa untuk pengujian hipotesis pertama adalah apakah motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar. Hasil olah data menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan dengan nilai t-hitung $< t\text{-tabel}$ dan taraf signifikansi 5% . yang artinya H_1 ditolak dan H_0 diterima atau dengan kata lain variabel bebas dalam hal ini motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis Kedua pada penelitian ini adalah Uji Simultan. Untuk menguji hipotesis ini digunakan analisis regresi berganda (Uji F). Berdasarkan hasil olah

data menunjukkan bahwa nilai F-hitung $3,988 > F\text{-tabel } 3,33$ dengan taraf signifikansi $0,03 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai *R Square* sebesar 0,216 yang artinya 21,6% dari variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja, adapun sisanya 78,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Artinya bahwa kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat adalah sebesar 21,6%.

Ini membuktikan bahwa ketika motivasi dan disiplin kerja diterapkan secara bersama akan memberikan peningkatan atau dampak pada kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar. Suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan tidak hanya butuh motivasi yang cukup baik melainkan juga butuh akan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja pegawai yang optimal dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan ataupun instansi pemerintahan.

Berdasarkan hasil uji-T tersebut, yang menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel terikat. Ini bukan berarti bahwa variabel bebas dalam hal ini motivasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) hanya saja pengaruhnya sangat kecil sehingga tidak bermakna dalam penelitian. Hal ini juga menunjukkan bahwa tidak terjadi kesesuaian antara hipotesis awal yang dibangun pada penelitian ini dengan hasil olah data.

(uji-F) yang menunjukkan bahwa nilai yang didapat berpengaruh positif signifikan ketika dilakukan pengujian secara bersama-sama..

Motivasi yang tinggi akan memberikan dorongan yang tinggi pula terhadap disiplin kerja sehingga melahirkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ada atau tidak adanya pengawasan pimpinan, karyawan akan merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya hingga selesai, dengan kata lain kesadaran terhadap penyelesaian tugas tumbuh pada diri karyawan.

Begitupun sebaliknya untuk variabel disiplin kerja (X2) ketika diterapkan secara parsial tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan tetapi ketika diuji secara simultan, ada penambahan nilai dari variabel motivasi (X1) maka memberikan nilai yang lebih pada peningkatan kinerja. Jika disiplin sudah melekat dalam diri seseorang dalam hal ini pegawai/karyawan, maka akan memotivasi atau mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih giat lagi. Ketaatan dan kepatuhan terhadap seluruh peraturan dan tata tertib di perusahaan dapat membangkitkan atau menstimulus karyawan untuk bekerja lebih baik. Ini dapat diartikan bahwa disiplin dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, semakin disiplin karyawan maka akan semakin tinggi motivasinya untuk bekerja lebih baik. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yang diajukan yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar .

PENUTUP

Simpulan

1. Variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini membuktikan bahwa pada penelitian ini variabel motivasi ketika diterapkan secara sendiri-sendiri tidak memberikan makna yang berarti, tetapi ketika diterapkan secara bersinergi dengan variabel bebas lainnya yakni variabel disiplin kerja maka memberikan nilai tambah pada variabel kinerja. Motivasi adalah salah satu faktor penting dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan pencapaian kinerja yang optimal, seseorang dengan motivasi yang tinggi akan bekerja dengan penuh keikhlasan dan rasa tanggung jawab sehingga pekerjaannya akan terlaksana dengan baik dengan ada atau tidaknya pengawasan dari pimpinan.

2. Variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini membuktikan bahwa kedisiplinan tanpa adanya dorongan dari variabel lain (variabel moderating) maka tidak memberikan makna yang berarti atau signifikan. Tetapi ketika diterapkan dengan adanya variabel moderating dalam hal ini variabel motivasi, nilai yang didapatkan menjadi lebih berpengaruh signifikan. Ini menandakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu indikator penting dalam pelaksanaan tata tertib serta menjadi motivasi atau pendorong para pegawai untuk berkinerja lebih baik, tanpa disiplin kerja kinerja pegawai tidak akan tercapai sesuai target yang telah ditentukan.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Makassar. Hal ini membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja adalah variabel yang harus diterapkan secara bersama-sama atau bersinergi untuk memberikan nilai positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kota Makassar. Motivasi tanpa adanya disiplin tidak akan menghasilkan pekerjaan yang optimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Begitupun sebaliknya, disiplin tanpa adanya motivasi tidak memberikan hasil kerja yang optimal dan diatas rata-rata. Pegawai dengan disiplin yang tinggi namun motivasinya rendah akan bekerja hanya ketika diawasi atau diberikan arahan lebih.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka berikut ini diajukan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan atau bagi para peneliti yang mengembangkan penelitian-penelitian sejenis :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja yang terletak pada indikator ketaatan akan peraturan mendapatkan nilai skor terendah yakni 131 poin, oleh karenanya hendaknya para pegawai di Dinas Sosial Kota Makassar lebih diberikan pemahaman akan kesadaran dalam melaksanakan tugas dan peraturan organisasi yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal serta pemberian sanksi dari ketidakdisiplinan pegawai lebih ditegakkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan melahirkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan sehingga pencapaian kinerja bisa tercapai dengan efektif dan efisien.
2. Variabel motivasi sendiri diharapkan agar pemberian pelatihan dan pendidikan bisa didesain lebih sesuai dengan apa yang pegawai ingin dapatkan dari pelatihan tersebut agar bisa menjadi motivasi pegawai untuk mengembangkan diri dan berkinerja lebih baik serta hasil pekerjaan pegawai bisa diatas rata-rata.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya agar menambah kajian baik secara lokus maupun secara fokus, dimana secara lokus tidak hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan saja melainkan melakukan perbandingan dengan beberapa perusahaan lainnya. Dan secara fokus menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada DISPERINDAG Kota Semarang)*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ardiansyah, M. Asrori. 2011. *Teori-teori tentang Motivasi*. <https://Kabar-Pendidikan.Blogspot.com/2011/05/teori-teori-tentang-motivasi.html>
- Astiti, Ni Putu Novi Sri, I Ketut Suamba dan Ni Wayan Putu Artini. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga*. Denpasar, Bali: Fakultas Pertanian Universitas Udayana.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Devina, Tiara Erissa. Arif Rahman dan Rahmi Yuniarti. 2013. *Analisa Jalur Pengaruh Faktor Herzberg Motivator Dan Minnesota Satisfaction Questionnaire Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Kampus Utama Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom
- Ghozali, Imam. 2012. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20"*. UNDIP.Semarang.
- Hardiansyah, Rian Oztary. 2017. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hendra Kurniawan dan Arasy Alimudin. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)*.e- Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA. Universitas Narotama. Surabaya.
- Hidayah, Nurul dan Arief Noviarakhman Zagladi, 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kodeco Agrojaya Mandiri Kebun 1 Danau Biru Estate Desa Saring Sungai Bubu Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu*. Banjarmasin: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kurniawan, Agung Widhi. 2012. *"Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar"*. Jurnal EKUITAS, Edisi 4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Rasto, Kania Teja Utari. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (SMK Swasta Kota Cimahi)*. Cimahi: Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung, Jawa Barat.
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan*

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Fakultas Ekonomi UNiversitas Diponegoro. Semarang.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama

Sugiarto, Agus Budi Santosa dan Sri Isnowati, 2019, *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Lingkungan Kerja.* Semarang: Program S2-Manajemen. PPS Unisbank Semarang.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung.

Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kediri: ANDI

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenada Media Group.

Wardhani, Winda Kusuma, Heru Susilo, dan Mohammad Iqbal. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.

Wibowo. 2014, April. *Manajemen kinerja.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

Wizaksana, Aswin. 2012. *Teori Motivasi-Hygiene Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Berupa Pandangan Terhadap Uang (Studi Kasus: PT. X Indonesia Finance).* Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Yulianita, Arini. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo.* Sidoarjo: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Yunarifah, Usri Nani dan Lilik Kusiani. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kebon Agung Malang.* Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang.