

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Arsindi ^{1*}, Masruhi Kamidin ², Zainuddin Rahman ³ Amir Mahmud ⁴ Suryanti ⁵

arsindih@g.ail.com ^{1*}, masruhi.kamidin@umi.ac.id ², zainrahman60@gmail.com ³ amir.mahmud@umi.ac.id ⁴
suriyanti.suriyanti@umi.ac.id ⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan teknik sampel random sampling (pengambilan sampel acak sederhana). Populasi dalam penelitian ini adalah 1016 karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 karyawan yang dijadikan sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan software statistical product and services solutions (SPSS) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Doi:

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang paling mahal dibandingkan dengan asset-asset yang lainnya, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan yang harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak haknya. Selain perusahaan, sumber daya manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensi seiring dengan perkembangan era globalisasi (Ambarita, 2012:5-8). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja sumber daya manusia dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal (Hasibuan, 2019).

Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari individu yang terlibat di dalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014: 09) menjelaskan bahwa, kinerja adalah, Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2012:65) kinerja adalah, Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia (Ningrum, 2013). Karyawan perlu didorong untuk melakukan aktivitas untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi karena berkontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2011: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2011 : 89) Disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Hasil penelitian (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Hasibuan & Silvy, 2019); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Mujiatun, 2015) dan (Khair & Hakim, 2020) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arda, 2017); (Nasution & Lesmana, 2018) dan (Prayogi, et al., 2019) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan air minum bersih bagi masyarakat dan pengelolaan air minum. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar ingin lebih meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan air bersih untuk memenuhi tugas ini dibutuhkan partisipasi karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar".

Metode Analisis

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah 1016 karyawan pada Perusahaan Umum Darah Air Minum Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 sampel, yang diperoleh dari hasil menggunakan rumus salvon. Menggunakan teknik sampel random sampling (pengambilan sampel acak sederhana). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, data akan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda melalui uji koefisien determinasi R², uji F, uji t. Proses analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X₁ = motivasi

X₂ = disiplin kerja

a = konstan

$b_1 b_2$ = koefisien variabel

e = eror (kesalahan)

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing – masing variabel, menggunakan pearson corelation. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05.

Tabel 1. Uji Validitas

	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0.756	0.000	VALID
	X1.2	0.863	0.000	VALID
	X1.3	0.843	0.000	VALID
	X1.4	0.740	0.000	VALID
X2	X2.1	0.455	0.000	VALID
	X2.2	0.703	0.000	VALID
	X2.3	0.693	0.000	VALID
	X2.4	0.682	0.000	VALID
	X2.5	0.628	0.000	VALID
	X2.6	0.394	0.000	VALID
Y	Y.1	0.747	0.000	VALID
	Y.2	0.863	0.000	VALID
	Y.3	0.811	0.000	VALID
	Y.4	0.645	0.000	VALID

Tabel 1 menunjukkan hasil valid dari uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji realibitas digunakan untuk menguji keandalan butir instrument penelitian, pengujian reliabilitas terhadap butir instrumen penelitian yang reliable jika nilai croanbach alpha diatas 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

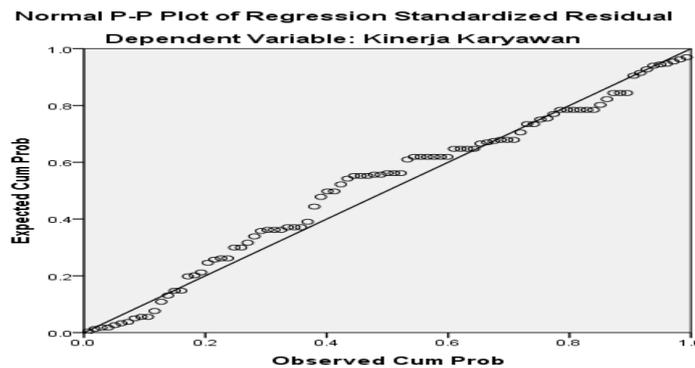
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0.809	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.629	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.767	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai cronbach's alpha diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliable. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi norma atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (data) titik pada sumbu diagonal dan grafik

dengan melihat histogram dari residualnya. Maka kita bisa menggunakan Kolmogorov Smirnov test.



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Statistik

Hasil grafik normal P-Plot terlihat pada gambar 1, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil pengujian pada uji statistik Kolmogorov-smirnov dengan melihat tingkat signifikansinya. Residual dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov > 0.05 atau 5%.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24610996
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.059
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 3, hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,186 > 0,05 yang menandakan bahwa data berdistribusi normal sehingga layak digunakan dalam penelitian.

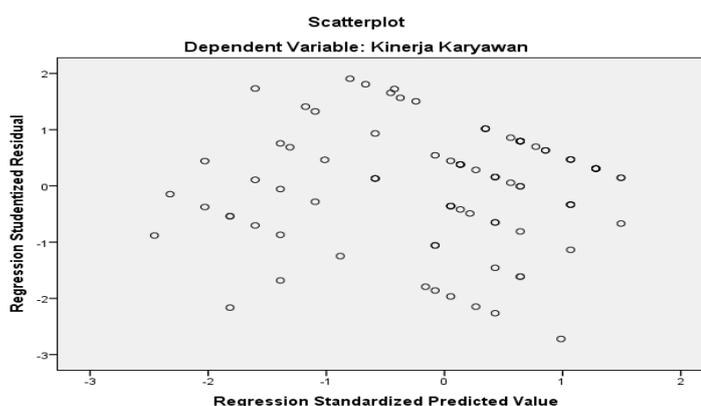
Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan: 1) Bila Tolerance < 0,1 atau sama dengan VIF > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius. 2) Bila Tolerance > 0,1 atau sama dengan VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas (Suryani dkk., 2017; Yati dkk., 2019). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.864	1.158
	Disiplin Kerja	.864	1.158

Dari hasil Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai tolerance untuk semua variable lebih dari 0,1 ($0,864 > 0,1$) dan nilai Varians Inflating Factors (VIF) kurang dari 10 ($1,158 < 10$).

Uji Heteroskedastisitas Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Scatterplot

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebarkan secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian "tidak terjadi heteroskedastisitas" pada model regresi ini

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.027	2.086		1.930	.057
	Motivasi	.485	.094	.469	5.154	.000
	Disiplin Kerja	.203	.074	.251	2.752	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

$$Y = 4.027 + 0,485X_1 + 0,203X_2 + e$$

Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel X (Motivasi dan Disiplin Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Maka dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Konstanta sebesar 4,027 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,485 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,485 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,203 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,203 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat jauh mana keseluruhan variabel independen dapat menunjukkan variabel dependen. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.355	1.260

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,608 atau 60,8%, nilai ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan (Y).

Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,370 yang berarti 37,0% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 63,0% dari Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja pegawai) terhadap variabel independen X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 7. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.007	2	41.004	25.820	.000 ^b
	Residual	139.751	88	1.588		
	Total	221.758	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dari Tabel 7 diperoleh nilai F hitung sebesar 25.820 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig. 0,000 < 0,05, maka variabel – variabel X yang terdiri dari Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2), dalam penelitian ini secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.027	2.086		1.930	.057
	Motivasi	.485	.094	.469	5.154	.000
	Disiplin Kerja	.203	.074	.251	2.752	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dasar pengambilan keputusan:

- Apabila $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dengan H_1 diterima.
- Apabila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dengan H_1 ditolak

Berdasarkan hasil uji parsial tabel 8 dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel independen yang terdiri dari Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1)

Hipotesis 1 (H1), Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung $X_1 = 5.154$ dan nilai signifikansi X_1 sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kata lain H_1 diterima.

Hipotesis 2 (H2)

Hipotesis 2 (H2), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung $X_2 = 2.752$ dan nilai signifikansi X_2 sebesar $0,007 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kata lain H_2 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar, diperoleh t-hitung sebesar 5.154 dan nilai sig sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0.485. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. Hal ini di karenakan pernyataan pada indikator X1.1 (Setujukah anda kalau anda selalu meningkatkan prestasi kerja anda) pada indicator (kebutuhan akan berprestasi) yang memilih "sangat setuju" sebanyak 72 orang atau 79,1%. Itu berarti para karyawan memiliki keinginan berprestasi sebagai motivasi dalam bekerja. Dan pernyataan indikator X1.4 (Setujukah anda kalau anda selalu menjaga hubungan baik dengan sesama teman karyawan anda) pada indikator (Kebutuhan akan afiliasi) yang memilih "setuju" sebanyak 40 orang atau 44,0%. Ini berarti para karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan sesama teman karyawan yang lainnya dan ini menjadi salah satu motivasi karyawan dalam bekerja. Artinya apabila motivasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang diterapkan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi yang positif harus tetap

dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dalam pekerjaan. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya. Hasil penelitian ini didukung oleh Afandi 2018 : 23 teori motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Suhaeli Wardana (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan .

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar .diperoleh t-hitung sebesar 2.752 dan nilai sig sebesar $0,007 < \alpha 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0.203. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima dengan kata lain disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. Hal ini di karenakan pernyataan pada indikator X2.1 (Setujukah anda kalau anda selalu datang tepat waktu saat bekerja) pada inidikator (Masuk kerja tetap waktu) yang memilih "sangat setuju" sebanyak 58 orang atau 63,7%. Ini berarti karyawan sangat perhatikan kehadiran yang tepat waktu atau tidak pernah terlambat sebagai disiplin kerja saat bekerja. dan Pernyataan indikator X2.5 (Setujukah anda kalau anda selalu menyelesaikan target pekerjaan yang di berikan kepada anda) pada indicator (Target pekerjaan) yang memilih sebanyak 62 orang atau 68,1%. Ini berarti karyawan selalu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan kepadanya sebagai disiplin kerja saat bekerja. Artinya apabila disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran karyawan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan waktu ataupun mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih baik, guna menjaga efisiensi dengan mengoreksi tindakan-tindakan karyawan dalam itikad perbuatan tidak baik terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Afandi 2018 : 12, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizon Pranata (2014), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar, diketahui nilai F-hitung sebesar 25.820 dengan nilai probabilitas 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. Hasil penelitian ini menerima H_1 dan H_2 artinya Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. Ini berarti Motivasi dan Disiplin Kerja

mempengaruhi kinerja karyawan, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel Motivasi dan Disiplin Kerja mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini didukung oleh teori Mangkunegara (2016:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ina Shintya (2019), menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. This section contains the data characteristic of subject, object, sample respondent, data analysis result, instrument, and hypothesis testing results (if any), the answer to the research question, findings, and interpretation. This section, if possible, can be graphed for each research variable. Furthermore, the descriptive statistic value was presented (e.g., Mean, SD, Maximum, Minimum) with its interpretation. At the end of the section showed the hypothesis research result and its discussion completely. In the discussion part, the manuscript should compare the research results with previous research results. Research implications and future direction are allowed to be presented.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah dalam meningkatnya kinerja karyawan, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan motivasi dan disiplin kerja karyawan, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar harus bisa mempertahankan kinerja karyawannya dan juga meningkatkan disiplin kerja kepada setiap pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik. Atasan harus lebih sering memotivasi karyawan karena kurangnya motivasi yang didapatkan karyawan dari atasan akan menjadikan para karyawan sering bermalas-malasan dalam bekerja karena menganggap atasan kurang perhatian terhadap kinerja dari para karyawan. Kinerja yang belum maksimal setelah diterapkannya disiplin kerja dan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya di evaluasi apa penyebab kurang maksimalnya kinerja para karyawan tersebut. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. ini menunjukkan nilai positif, yang dimana motivasi dan disiplin kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik.

Referensi

- Ambarita, R. (2012). *Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Pertochina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6(2), 78181.
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119-127.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pln (persero) apd semarang). *Jati Undip*, 7, 77-84.