

## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar

Alfian<sup>1</sup>, Wulan Ayuandiani<sup>2</sup>, Akbar Aziz<sup>3</sup>, Novia Sandra Dewi<sup>4</sup>, Arlistria Muthmainnah<sup>5</sup>, Ichwan Ridini<sup>6</sup>

<sup>1-6</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

<sup>1</sup>Corresponding author's email: [alfiankfian019@gmail.com](mailto:alfiankfian019@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the simultaneous and partial effect of Work Motivation and Discipline on the Performance of Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar. This research approach is a quantitative approach, the purpose of this research is explanatory research and this type of research is a survey. The population in this study were all employees of the Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar totaling 36 people. To get a sample that can represent the population, then in determining the sample of this study used a saturated sample. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results of the analysis show that Work Motivation and Discipline have a significant effect on the Performance of Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial dari Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dan jenis penelitian ini bersifat survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 36 orang. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata Kunci:** Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di kantor harus memiliki motivasi karena motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seseorang pegawai yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performansi tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Maka dari itu motivasi yang diberikan kepada pegawai akan membuat kinerja para pegawai lebih baik. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya (Widodo, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di kantor harus memiliki disiplin kerja karena disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku. seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisarin atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja atau diketahui oleh dinas tenaga seterusnya orang-orang yang gabung dalam organisasi tunduk pada tata terbib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkain prilaku yang menunjang nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk mengubah suatu prilaku serta dalam suatu upaya yang meningkat kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang baru (Afandi, 2018).

Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambatnya pelayanan, dan masih banyak keluhannya lainnya dari masyarakat. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitanya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesenimbangan sehingga berpengaruh kinerja pegawai.

## **2. Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam meneliti terhadap sample dan pupulasi penelitian, tehnik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2017).

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar yang berada di Jl. Manunggal No. 11 Pekkabata Kec. Polewali, Kab. Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pegawai dan juga dari lapangan, yang diperoleh dengan mengedarkan kuesione sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus

Pegawai Negeri Sipil Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten polewali Mandar sebanyak 36 orang. Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus, yaitu metode penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuisisioner (Sugiyono, 2017).

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen tersebut bisa digunakan dalam mengukur apa yang seharusnya dilakukan pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, Dimana hasil pengolahan data  $r$  hitung kemudian dikonsultasikan dengan  $r$  tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid (Ghozali, 2017).

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten dan stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Suatu alat ukur disebut reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2017).

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot dengan ketentuan :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu  $y$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinearitas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

- Bila  $VIF > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinearitas.
- Bila  $VIF < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinearitas.

#### **Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan grafik P-Plot.

#### **Uji Parsial t**

Uji parsial t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan ketentuan :

- $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak
- $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

### Uji Simultan F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dapat ditentukan dengan kriteria:

- $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak
- $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Persamaan untuk regresi linier berganda:

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

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien arah regresi

X1 = motivasi

X2 = disiplin kerja

e = standar error

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase sambungan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model, mampu menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan tujuan yang didasarkan, data dikumpulkan dengan kuesioner sebanyak 36 responden. Sasarannya adalah para Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
Motivasi	1	0,613	0,329	Valid
	2	0,707	0,329	Valid
	3	0,646	0,329	Valid
	4	0,724	0,329	Valid
	5	0,823	0,329	Valid
	6	0,574	0,329	Valid
Disiplin Kerja	1	0,791	0,329	Valid
	2	0,512	0,329	Valid

	3	0,577	0,329	Valid
	4	0,835	0,329	Valid
	5	0,509	0,329	Valid
	6	0,558	0,329	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,841	0,329	Valid
	2	0,811	0,329	Valid
	3	0,874	0,329	Valid
	4	0,798	0,329	Valid
	5	0,839	0,329	Valid
	6	0,918	0,329	Valid
	7	0,734	0,329	Valid
	8	0,629	0,329	Valid

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2022)

Berdasarkan tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi rhitung lebih besar dari rtabel, maka dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh item pernyataan valid.

### Uji Reliabilitas

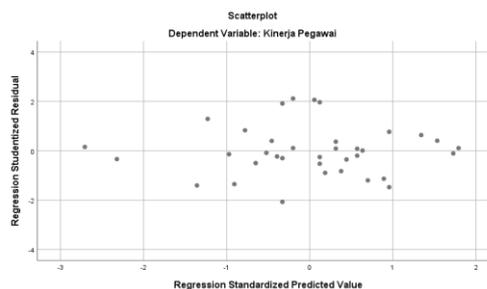
**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
Motivasi	0,767	Reliabel
Disiplin Kerja	0,665	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,905	Reliabel

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2022)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai setiap variabel lebih besar dari nilai alfa Cronbach > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel.

### Uji Heteroskedastisitas



**Grafik 1 Uji Heteroskedastisitas**

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2022)

Berdasarkan output Scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3 Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance
Motivasi	0,636	1,573
Disiplin Kerja	0,636	1,573

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2022)

Berdasarkan hasil tabel di atas maka kita dapat melihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel sebesar  $0,636 < 5$  yang menunjukkan bahwa setiap variabel tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linear, bahwa model yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinieritas. Dengan demikian, model diatas terbebas dari adanya multikolinieritas.

### Uji Autokorelasi

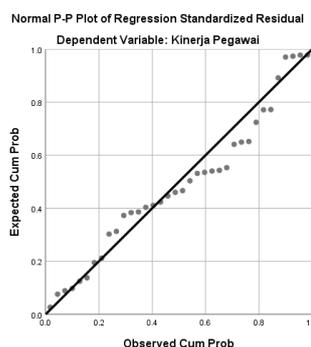
**Tabel 4 Uji Autokorelasi**

Model	R	R-Square	Durbin-Watson
1	0,749	0,561	1,932

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2022)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,932. Nilai ini akan di bandingkan dengan nilai ttabel menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel (n) 36 dan jumlah variabel independen 2 (k=2), memberikan nilai du (batas atas) 1,353 dan nilai dl (batas bawah) 1,587. Nilai DW 1,932 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,353 dan kurang dari (4-du)  $4 - 1,353 = 2,647$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi karena  $du < dw < 4-du$  ( $1,353 < 1,932 < 2,647$ ).

### Uji Normalitas



**Grafik 2 Uji Normalitas**

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena bentuk grafik normal dan tidak melenceng ke kanan ataupun ke kiri. Hal tersebut menunjukkan adanya titik-titik data yang tersebar disekitar garis diagonalnya dan penyebaran tersebut mengikuti arah garis diagonal. Jadi model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi klasik berdasarkan analisis grafik *normal probability plot*.

### Uji Parsial t

**Tabel 5 Uji Parsial t**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	0,265	0,793
Motivasi	2,133	0,040
Disiplin Kerja	3,606	0,001

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2022)

Berdasarkan pengambilan keputusan uji parsial maka dapat disimpulkan :

- Hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa variabel X1 (Motivasi) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan memperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $2,133 > 1,692$ ). Dengan demikian **H1 diterima**.

- Hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa variabel X2 (Disiplin Kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan memperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel X2 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $3,606 > 1,692$ ). Dengan demikian **H2 diterima**.

#### Uji Simultan F

**Tabel 6 Uji Simultan F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568,349	2	284,175	21,102	0,000
	Residual	444,401	33	13,467		
	Total	1012,750	35			

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2022)

Dari Uji F didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,102 nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3.295 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,102 > 3,295$ ). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel X1 dan X2 berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y.

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,322	4,988		0,265	0,793
	Motivasi	0,518	0,243	0,309	2,133	0,040
	Disiplin Kerja	0,776	0,215	0,521	3,606	0,001

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2022)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,322 + 0,518 X_1 + 0,776 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diuraikan :

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 1,322, angka tersebut menunjukkan bahwa apabila X1 dan X2 knstan atau  $X = 0$ . Maka Kinerja Pegawai sebesar 1,322.
- Variabel X1 menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,518, yang berarti jika terjadi kenaikan pada variabel X1 sebesar 1%. Maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,518.
- Variabel X2 menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,776, yang berarti jika terjadi kenaikan pada variabel X2 sebesar 1%. Maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,776.

#### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R-Square	Adjusted R-Square
1	0,749	0,561	0,535

(Sumber: Data Primer Output SPSS, 2022)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien R square ( $R^2$ ) sebesar 0,561 atau 56,1%, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 0,561 (56,1%).

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel uji parsial t dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memperoleh nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$ . Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini diterima. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikarenakan dengan pemberian motivasi maka akan mendorong gairah dan semangat kerja individu untuk melakukan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja lebih giat, menunjukkan prestasi lebih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, insentif juga dapat menjadi sebuah bentuk penghargaan dari organisasi untuk pegawai yang telah bekerja dengan baik. Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya. Rasa tanggung jawab dan semangat kerja yang dilakukan oleh pegawai akan berdampak pada kinerja yang dilakukan. Adapun yang dimaksud adalah kewajiban lebih untuk melakukan fungsi yang berikan dan sesuai dengan kemampuan serta arahan pimpinan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutrischastini, A, 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul”.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel uji parsial t dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memperoleh nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$ . Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikarenakan pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan dapat menjadi motivasi pegawai agar tetap disiplin dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tepat waktu akan melatih diri untuk disiplin dan menjadikan orang yang dapat dipercaya karena memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan. Selain itu sikap disiplin waktu sangat diperlukan untuk mengatur pekerjaan mana yang dapat dikerjakan terlebih dahulu agar pekerjaan tersebut selesai tepat waktu sehingga akan mencegah tertundanya pekerjaan lain yang akan dikerjakan. Bagi seorang pekerja dimanapun ia berada, disiplin waktu menjadi salah satu hal penting untuk dimiliki untuk menghindari hukuman yang berlaku ditempat kerja. Faktor utama untuk mencapai hasil kerja yang maksimal diperlukan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan organisasi yang diwujudkan dalam sikap disiplin kerja yang tinggi sehingga meningkatkan produktivitas kerja yang menjadi faktor penentu kemajuan dan keberhasilan kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elianti, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo”.

### Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar dengan memperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ . Memiliki motivasi akan mendorong aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang pegawai akan termotivasi akan memiliki kepuasan kerja dan performa tinggi serta keinginan kuat untuk berhasil sedangkan dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi, menaati peraturan organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Kinerja adalah kerja seseorang dalam sebuah organisasi perusahaan berdasarkan atas kemampuan dan pengetahuan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustian, O, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar”.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar dengan sampel 36 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
- Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

#### Daftar Pustaka

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing
- Agustian, Oki., 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Elianti., 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ghozali, I., 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sugiyono., 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta, CV
- Sutrischastini, Ary., 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 23 No. 2, 2015, 121-137
- Widodo, S., 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

