

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI YP BINAGUNA TANAH JAWA**

Sudarma Sinaga¹

Joan Yuliana Hutapea²

Email: sinagasudarma@gmail.com

***Abstract:** The purpose of this study is to determine the effect of discipline and work motivation on the performance of the employees of the YP. Binaguna Tanah Jawa, both partially and simultaneously. This type of research uses primary data and the sample in this study amounted to 50 respondents. The technique used for data collection is by distributing online questionnaires using google forms. Hypothesis testing using instrument test, classical assumption test, coefficient of determination test, correlation coefficient test, multiple linear regression analysis, T test and F test. The results of the T test of disciplined variables on employee performance are $3.030 > 1.678$ with a significance value of $0.004 < 0.05$, from these results partially the discipline variable has a significant effect on employee performance. The results of the T-test of the work motivation variable on employee performance are $8,402 > 1,678$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, from these results partially the work motivation variable has a significant effect on employee performance. The F test on the variables of discipline and work motivation is $59.691 > 3.195$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, from these results simultaneously a significant effect on employee performance.*

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

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang sangat cepat membuat semakin ketatnya persaingan antar organisasi sehingga SDM diperlukan untuk secara konsisten mengembangkan kapasitas mereka secara aktif. Untuk menjawab tantangan tersebut maka organisasi harus mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki skill yang tangguh dan dapat diandalkan untuk mencapai tujuan hirarkis organisasi. SDM memainkan peranan penting untuk menjalankan tugas-tugas yang ada didalam organisasi, maka dari itu organisasi harus menjaga serta mengelola sumber daya manusia itu dengan baik dengan cara memberikan keinginan pegawai maka pegawai tersebut meberikan umpan balik yang baik kepada organisasi.

Dari hasil pengamatan sementara, masih banyak pegawai datang terlambat dan tidak tepat waktu pulang, tidak izin pada saat keluar pada jam kerja, tidak mengikuti briefing pagi dan pulang sehingga membuat pegawai tersebut tidak disiplin. Disetiap

organisasi pegawai harus memiliki disiplin, selain disiplin ada faktor lain yang harus dimiliki pegawai yang berasal dari dalam diri sendiri yaitu motivasi kerja supaya bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Penelitian (Erdiansyah, 2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakaran Palembang dengan hasil penelitian bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan masalah yang dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan lebih lanjut penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” di Yayasan Perguruan Binaguna Tanah Jawa”

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Disiplin merupakan sikap menghargai peraturan yang ada di sebuah organisasi. Tugas yang diberikan kepada pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab ini menggambarkan disiplin yang baik, organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuannya tanpa disiplin. Menurut (Hasibuan, 2011) Disiplin adalah kesediaan serta keprihatinan pegawai dalam mengikuti peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) Disiplin adalah suatu kepatuhan terhadap peraturan, sikap menghormati dan menghargai, jika melanggar maka akan menerima sanksi. Berdasarkan kutipan yang sudah dijelaskan maka disimpulkan disiplin suatu alat komunikasi yang digunakan pimpinan dengan bawahan supaya mau mengikuti peraturan yang ada. Disiplin kerja diukur berdasarkan indikator menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) antara lain taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan instansi atau organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, dan taat terhadap peraturan lainnya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan cara dalam memberikan dorongan kepada diri sendiri dan kepada orang lain, dorongan tersebut diharapkan mengarah ke tujuan yang diinginkan. Menurut (Rivai, 2014) Motivasi kerja adalah suatu dorongan timbul dari individu untuk tercapainya tujuan individu. Berdasarkan kutipan yang sudah dijelaskan maka disimpulkan motivasi kerja merupakan reaksi pengerak untuk melakukan pekerjaan dan timbul dari diri sendiri supaya mencapai tujuan. Motivasi kerja diukur berdasarkan indikator menurut Maslow dalam (Rivai, 2014) antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu pencapaian dari hasil pekerjaan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi. Dalam memaksimalkan kinerja maka perlu menetapkan target sebagai acuan para pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2011) Kinerja adalah hasil pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan kutipan yang sudah dijelaskan maka disimpulkan kinerja pegawai merupakan pencapaian dari apa yang telah dilakukan oleh pegawai. Kinerja di ukur berdasarkan indikator menurut Mondy dalam (Donni, 2014) antara lain kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif dan adaptabilitas.

Peneliti Terdahulu

Peneliti terdahulu yang mendukung penelitian ini sebagai berikut:

Penelitian Barsah (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji variabel motivasi thitung lebih besar dari ttabel ($7,888 > 1,89$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), variabel disiplin ($5,631 > 1,89$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan nilai fhitung lebih besar dari ftabel ($37,333 > 3,08$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Penelitian Wahyudi (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji variabel disiplin uji thitung lebih besar dari ttabel ($6,389 > 2,009$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), variabel motivasi uji thitung lebih besar dari ttabel ($4,535 > 2,009$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan nilai fhitung sebesar 42,814 dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Penelitian Harlie (2012) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji variabel disiplin thitung lebih besar dari ttabel ($7,330 > 1,6599$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), variabel motivasi ($6,155 > 1,6599$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan nilai fhitung lebih besar dari ftabel ($373,489$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Penelitian Tanjung (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan

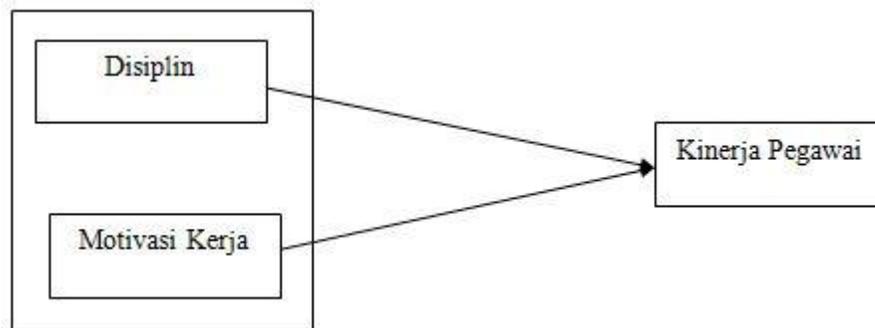
terhadap prestasi kerja pegawai dengan hasil uji variabel disiplin thitung lebih besar dari ttabel ($6,490 > 2,011$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), variabel motivasi ($3,794 > 2,011$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Penelitian Azmi, Sakdiawati dan Marlibatubara (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil uji variabel disiplin thitung lebih besar dari ttabel ($2,232 > 2,0002$) nilai signifikansi ($0,029 < 0,05$), variabel motivasi ($2,051 > 2,0002$) nilai signifikansi ($0,045 < 0,05$) dan nilai fhitung lebih besar dari ftabel ($34,628 > 2,7607$) nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$)

Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis membuat kerangka berpikir sehubungan dengan penelitian ini variabel disiplin (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y).

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2010) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.
- H2: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- H3: Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data primer digunakan penulis adalah dengan cara sebar kuesioner dan observasi kepada pegawai YP. Binaguna Tanah Jawa. Kuesioner disebar untuk mendapatkan hasil data responden bagaimana tentang disiplin, motivasi kerja dan kinerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling yang dimana semua pegawai berkesempatan yang sama untuk dimasukkan kedalam sampel. Dalam penelitian ini, keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, Kuesioner tersebut terlebih dahulu telah diuji dengan menggunakan pengujian validitas dan reabilitas. Hasil pengujian terhadap instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
X1.1	0,842	0,2787	0,000	Valid
X1.2	0,876	0,2787	0,000	Valid
X1.3	0,876	0,2787	0,000	Valid
X1.4	0,926	0,2787	0,000	Valid
X1.5	0,867	0,2787	0,000	Valid
X1.6	0,868	0,2787	0,000	Valid
X1.7	0,843	0,2787	0,000	Valid
X1.8	0,805	0,2787	0,000	Valid
X2.1	0,668	0,2787	0,000	Valid
X2.2	0,700	0,2787	0,000	Valid
X2.3	0,721	0,2787	0,000	Valid
X2.4	0,669	0,2787	0,000	Valid
X2.5	0,566	0,2787	0,000	Valid
X2.6	0,726	0,2787	0,000	Valid
X2.7	0,745	0,2787	0,000	Valid
X2.8	0,725	0,2787	0,000	Valid
X2.9	0,768	0,2787	0,000	Valid

X2.10	0,787	0,2787	0,000	Valid
X2.11	0,679	0,2787	0,000	Valid
X2.12	0,692	0,2787	0,000	Valid
Y.1	0,581	0,2787	0,000	Valid
Y.2	0,816	0,2787	0,000	Valid
Y.3	0,710	0,2787	0,000	Valid
Y.4	0,657	0,2787	0,000	Valid
Y.5	0,628	0,2787	0,000	Valid
Y.6	0,657	0,2787	0,000	Valid
Y.7	0,707	0,2787	0,000	Valid
Y.8	0,656	0,2787	0,000	Valid
Y.9	0,799	0,2787	0,000	Valid
Y.10	0,642	0,2787	0,000	Valid
Y.11	0,831	0,2787	0,000	Valid
Y.12	0,763	0,2787	0,000	Valid
Y.13	0,690	0,2787	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji validitas variabel disiplin (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y), dengan sampel 50 responden. Korelasi dikatakan signifikan bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} untuk 50 responden adalah 0,2787 dan terbukti tiap indikator variabel $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan 0,000. Artinya seluruh item instrumen dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kategori Interval Reliabilitas
Disiplin Kerja	0,951	Reliabel
Motivasi Kerja	0,905	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,913	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji reabilitas, bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dan dikatakan reliabel.

Metode Analisis Data

Data yang dikumpulkan supaya dapat berguna, analisis data perlu dilakukan. Analisis data yang dipakai pada penelitian ini adalah uji analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji korelasi, analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Deskriptif

Uji Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul yang dilihat dari nilai jawaban responden seperti nilai mean, max dan min. Rumus yang digunakan menurut (Sugiyono, 2013) sebagai berikut :

Table 3. Interpretasi Nilai Rata-rata Skor Responden

Rentang	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Tabel 4. Analisis Deskriptif

Variabel	Indikator	Mean	Max	Min
Disiplin	1. Taat Terhadap Aturan Waktu	3,62	5	1
	2. Taat Terhadap Peraturan Organisasi	3,55	5	1
	3. Taat Terhadap Peraturan Perilaku Dalam Pekerjaan	3,72	5	1
	4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya	3,8	5	1
Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Fisiologis	3,92	5	1
	2. Kebutuhan Keamanan	3,99	5	1
	3. Kebutuhan Sosial	4,1	5	2
	4. Kebutuhan Penghargaan	4,13	5	1
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	4,18	5	1
Kinerja Pegawai	1. Kuantitas Pekerjaan	4,27	5	2
	2. Kualitas Pekerjaan	4,11	5	1
	3. Inisiatif	4,22	5	2
	4. Adaptabilitas	4,27	5	2

Berdasarkan hasil tabel diatas, variabel disiplin memiliki rata-rata jawaban responden yang baik dengan rata-rata nilai terendah 3,55 pada indikator taat terhadap peraturan

organisasi dan rata-rata nilai tertinggi 3,8 pada indikator taat terhadap peraturan lainnya. Variabel motivasi kerja memiliki rata-rata jawaban responden dengan rata-rata nilai terendah 3,92 pada indikator kebutuhan fisiologis dan rata-rata nilai tertinggi 4,18 pada indikator kebutuhan aktualisasi diri. Variabel kinerja pegawai memiliki rata-rata jawaban responden dengan rata-rata nilai terendah 4,11 pada indikator kualitas pekerjaan dan rata-rata nilai tertinggi 4,27 pada indikator adaptabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak.

Pendekatan Histogram dan P-P Plot

Berdasarkan pendekatan histogram menunjukkan hasil uji normalitas data berdistribusi normal melalui pendekatan histogram, dapat dilihat dari gambar di atas bahwa histogram berbentuk lonceng dan dapat dinyatakan lulus uji normalitas.

Normal P-Plot digunakan untuk membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. P-P plot dapat dikatakan residual normal karena di sepanjang garis diagonal mengikuti data.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen.

Tabel 5. Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin	,839	1,192
	Motivasi Kerja	,839	1,192

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, bahwa nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas kurang dari 10. Maka dapat dikatakan data residual tidak terjadi masalah multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual. Uji heteroskedastisitas dengan metode

scatterplot dengan melihat titik-titik scatterplot. Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak ada pola yang jelas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diambil kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kesanggupan model dalam menaparkan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,718	,705	3,704

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Bersarkan tabel diatas diperoleh angka 0,718 yang artinya adanya pengaruh yang kuat antara variabel disiplin dan variabel motivasi sebesar 71,8% sedangkan sisanya 28,2 % dipengaruhi faktor variabel lain.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui variabel ada hubungan atau tidak tanpa mempengaruhi variabel tersebut.

Tabel 7. Correlations

		Disiplin	Motivasi Kerja	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	,401**	,542**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000
	N	50	50	50
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,401**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000
	N	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,542**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, nilai korelasi pearson variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,542 dengan nilai signifikansi 0,000 yang dimana $0,000 < 0,05$ maka berkorelasi. Sedangkan keeratan hubungan diantara 0,41 s/d 0,60 adalah berkorelasi sedang. Sedangkan variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,814 dengan nilai signifikansi 0,000 yang dimana $0,000 < 0,05$ maka berkorelasi. Sedangkan keeratan hubungan diantara 0,81 s/d 1,00 adalah berkorelasi sempurna.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan bahwa ketergantungan variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 8. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,439	3,735		3,866	,000
	Disiplin	,239	,079	,256	3,030	,004
	Motivasi Kerja	,678	,081	,711	8,402	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Perumusan persamaan regresi di dalam penelitian ini adalah : $Kinerja = 14,439 + 0,239 \text{ Disiplin} + 0,678 \text{ Motivasi Kerja}$. Dari persamaan nilai konstan sebesar 14,439 maka dapat disimpulkan ada pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai YP. Binaguna Tanah Jawa.

Uji T

Uji T digunakan untuk menguji variabel bebas satu per satu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,439	3,735		3,866	,000
	Disiplin	,239	,079	,256	3,030	,004
	Motivasi Kerja	,678	,081	,711	8,402	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas variabel disiplin (X1) terhadap kinerja (Y) didapat t_{hitung} sebesar 3,030 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,678 dengan nilai signifikansi 0,004. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,030 > 1,678$) dan nilai signifikansi ($0,004 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti secara parsial adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja.

Variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) didapat t_{hitung} sebesar 8,402 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,678 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,402 > 1,678$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti secara parsial adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara serentak ada tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 10. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1637,429	2	818,715	59,691	,000 ^b
	Residual	644,651	47	13,716		
	Total	2282,080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel diatas diperoleh f_{hitung} sebesar 59,691 sementara itu f_{tabel} sebesar 3,195 dengan nilai signifikansi 0,000 pada taraf keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Maka itu nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($59,691 > 3,195$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,030 > 1,678$) dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$.

- b. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat nilai thitung lebih besar dari ttabel ($8,402 > 1,678$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- c. Variabel disiplin dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat nilai fhitung lebih besar dari ftabel ($59,691 > 3,195$).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Variabel disiplin memiliki nilai rata-rata jawaban responden dengan nilai terendah 3,55 terdapat pada indikator taat terhadap peraturan organisasi, maka penulis memberikan saran kepada organisasi supaya meningkatkan kesadaran pegawai akan taat terhadap peraturan yang ada di organisasi dengan cara mengingatkan pegawai akan pelanggaran peraturan yang dilakukannya.
- b. Variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata jawaban responden dengan nilai terendah 3,92 terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis, maka penulis memberikan saran kepada organisasi supaya memperhatikan kebutuhan fisiologis pegawainya dengan cara memberikan gaji yang sesuai kepada pegawainya supaya kebutuhan makan, kebutuhan pakaiannya, dll dapat terpenuhi.
- c. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata jawaban responden dengan nilai terendah 4,11 terdapat pada indikator kualitas pekerjaan, maka penulis memberikan saran kepada organisasi supaya memperhatikan kualitas pekerjaan dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaannya, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai sehingga kualitas pekerjaannya menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, F., Sakdiawati, & Marlibatubara, M. (2019). Pengaruh Disiplni, Kompetensi Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Kolegial*, 7(1), 76-90.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 1-15.
- Donni, J. P. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Erdiansyah, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patarakan Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 93-108.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1-14.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana (Prenada Media Group).
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan *Scientific Journal of Reflection Economic, Accounting, Management and Busuness*, 2(3), 351-360.