

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI
(Studi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Kalimantan
Selatan)**

Rifka Widya Roydita¹, H. M. Zainul², Sulastini³.

¹Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,
18920057

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,
1105076601

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,
1109046301

E-mail: Fikaalyssa26@gmail.com/087786666379

ABSTRAK

Faktor kedisiplinan, dan motivasi menarik untuk dilakukan sebuah penelitian dikarenakan mampu mempengaruhi performance (kinerja) pegawai yang ditunjukkan dari perilaku kerja yang efektif, efisien, produktif serta memiliki integritas yang tinggi. Betapa pentingnya perusahaan atau instansi mempunyai kinerja karyawan yang tinggi agar dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan yang efektif, efisien, bersih, dan profesional serta mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi pengalaman kerja, karena semakin pengalaman kerja tinggi atau profesional akan mudah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat dan berkualitas produk yang dihasilkan. Ini membuktikan semakin tinggi pengalaman kerja tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengkaji dan mengetahui apakah disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Hukum Dan HAM Kalimantan Selatan.

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan jumlah populasi sampel sebanyak 122 orang pegawai Kementerian Hukum Dan HAM Kalimantan Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 orang pegawai dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purpose sampling*. Sedangkan jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis data yaitu: Uji asumsi klasik, dan Analisis pengujian hipotesis.

Dari hasil penelitian ini diperoleh data yaitu Variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi $Y = 5,312 + 0,353 X1$. Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi $Y = 5,312 + 0,133 X2$. Dan Variabel disiplin kerja (X1) dan Variabel motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi 178,006. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin dan motivasi kerja. Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Hukum Dan HAM Kalimantan Selatan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Discipline and motivation factors are interesting to conduct a study because they are able to influence employee performance which is shown from work behavior that is effective, efficient, productive and has high integrity . How important it is for a company or agency to have high employee performance in order to realize the company's vision, mission and goals that are effective, efficient, clean, and professional and able to compete with similar companies. Improved employee performance is influenced by work experience, because the more high or professional work experience will be, it will be easier to complete work quickly, precisely and with quality products produced. This proves that the higher the work experience, the higher the employee's performance. The purpose of this research is to examine and find out whether discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance in the Ministry of Law and Human Rights, South Kalimantan .

This type of research uses quantitative research methods. With a total sample population of 122 employees of the Ministry of Law and Human Rights in South Kalimantan . The sample used in this study were 55 employees with the sampling technique in this study was purposive sampling technique . While the types of data used are primary data and secondary data, with data collection techniques using observation, questionnaires , interviews , and documentation . The techniques used to analyze the data are: classic assumption test and hypothesis testing analysis .

From the results of this study obtained data, namely the variable work discipline (X1) partially has a significant effect on the employee performance variable (Y) with a regression coefficient value $Y = 5,312 + 0,353 X1$. Work motivation variable (X2) partially has a significant effect on the employee performance variable (Y) with the regression coefficient $Y = 5,312 + 0.133 X2$. And variable labor discipline (X1) and variable work motivation (X2) simultaneously significant effect on employee performance variable (Y) with regression coefficient 178,006 . It can be concluded that improving employee performance is inseparable from work discipline and motivation. With high work motivation and work discipline, it will be easier to improve employee performance at the Ministry of Law and Human Rights in South Kalimantan.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Aspek ketertiban, serta motivasi menarik buat dicoba untuk riset disebabkan mampu mempengaruhi *performance* (kinerja) pegawai yang ditunjukkan dari sikap kerja yang efisien, efektif, produktif dan mempunyai integritas yang besar(Triyaningsih, 2014). Perihal ini didukung sejumlah studi antara lain yang dicoba oleh Utomo (2014), Novyanti(2015), Amiroso serta Mulyanto (2015), dan Yudiningsih dkk(2016) merumuskan kalau ketertiban membagikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang besar, mempermudah industri menggapai tujuannya, jika karyawan mempunyai disiplin kerja hingga karyawan hendak bekerja secara efisien serta dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak hendak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang bisa merugikan organisasi serta dapat tingkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sedangkan Murdiyanto(2012); serta Kasima dkk(2016) melaksanakan riset serta membagikan fakta empiris kalau motivasi kerja

mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya

Murdiyanto (2012); Utomo (2014); Novyanti (2015); serta Yudiningsih (2016) dalam penelitiannya pula merumuskan kalau area kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja ialah tingkatan pencapaian hasil dari tujuan yang sudah diresmikan, sehingga organisasi senantiasa memperjuangkan keberhasilannya. Kinerja yang besar bisa diupayakan salah satunya dengan cara membagikan motivasi, motivasi ialah dorongan kerja yang mencuat pada diri seorang karyawan buat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Mencermati dari perihal tersebut, industri secara selalu mengadakan kenaikan terhadap mutu sumber energi manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja. kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dicoba ataupun tidak dicoba karyawan. Kinerja karyawan pengaruhi seberapa banyak karyawan berikan donasi kepada organisasi ataupun industri. Perihal ini menampilkan kalau aspek sumber energi manusia ialah faktor

berarti serta turut memastikan sukses ataupun tidaknya sesuatu organisasi ataupun industri. Oleh sebab itu tujuan organisasi ataupun industri bisa tercapai, apabila didukung sumber energi manusia yang bermutu (Triyaningsih, 2014).

Betapa pentingnya perusahaan memiliki kinerja karyawan yang besar supaya bisa mewujudkan visi, misi, serta tujuan industri yang efisien, efektif, bersih, serta handal dan mampu bersaing dengan industri sejenis. Salah satu triknya merupakan dengan meningkatkan ketertiban kerja karyawan, memotivasi kerja karyawan serta mengkondisikan area kerja yang kondusif serta aman untuk karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja, budaya organisasi serta pengalaman kerja pengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Tujuan penegakan disiplin kerja, budaya organisasi yang baik serta pengalaman kerja yang lama ialah dorongan untuk seorang untuk melaksanakan sesuatu aksi buat menggapai tujuan. Kenaikan disiplin kerja, budaya organisasi serta pengalaman kerja yang besar dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, hingga hendak terbentuk semangat kerja serta prestasi kerja yang besar dari karyawan tersebut.

Dengan terdapatnya semangat kerja serta prestasi kerja yang besar, hingga tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. Dengan demikian bisa dikatakan kalau, motivasi kerja merupakan aspek berarti dari kinerja karyawan. Kenaikan kinerja karyawan itu sendiri hendak mendesak kenaikan kinerja serta faktor- faktor lain dari segala kinerja dari segala usaha ataupun industri. Sebaliknya kinerja karyawan dalam kegiatan proses penciptaan dipengaruhi oleh faktor- faktor antara lain: disiplin kerja, budaya organisasi, dan pengalaman kerja. Pengukuran kinerja karyawan yang digunakan selaku fasilitas manajemen untuk menganalisis serta mendesak efisiensi. Kinerja yang besar ialah salah satu keunggulan kompetitif industri. Kinerja sangat bergantung pada sumberdaya manusia yang besar serta moral yang baik. Ndoni Karang Prasetyo serta Sri Padmantlyo (2012) melaporkan kalau kinerja dipengaruhi secara signifikan pendapatan, motivasi serta gaya kepemimpinan di PT. Serta Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang hendak pengaruhi kinerja industri secara totalitas. Motivasi merupakan salah satu aspek yang

berarti serta mempengaruhi terhadap kinerja. Buat memenuhi riset tersebut hingga 2 periset meningkatkan variabel dengan menaikkan variabel independen disiplin kerja, budaya organisasi serta pengalaman kerja. Ketertiban merupakan pemahaman serta kesediaan seorang dalam mentaati semua peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Tidak hanya itu, bermacam ketentuan atau norma yang diresmikan oleh sesuatu lembaga mempunyai kedudukan yang sangat berarti dalam menghasilkan ketertiban supaya para pegawai bisa mematuhi peraturan tersebut.

Ketentuan ataupun norma itu umumnya diiringi sanksi yang diberikan apabila terjalin pelanggaran. Sanksi tersebut dapat berbentuk teguran baik lisan ataupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat apalagi hingga pemecatan kerja bergantung dari besarnya pelanggaran yang dicoba oleh pegawai. Perihal itu dimaksudkan supaya para pegawai bekerja dengan disiplin serta bertanggungjawab atas pekerjaannya. Disiplin sesuatu organisasi sangat diperlukan, sebab perihal ini mempengaruhi terhadap daya guna kerja serta efisiensi terhadap tujuan organisasi.

Penafsiran dari disiplin kerja itu sendiri merupakan ketertiban lebih pas jika diartikan selaku sesuatu perilaku, tingkah laku serta pergantian yang cocok dengan peraturan dari industri baik tertulis ataupun tidak. Disiplin kerja ialah sesuatu perlengkapan yang digunakan para pemimpin buat berbicara dengan karyawan supaya mereka bersedia buat mengganti sesuatu sikap dan selaku sesuatu upaya buat meningkatkan keselarasan serta kesediaan seorang mentaati seluruh peraturan industri dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan membutuhkan perlengkapan komunikasi, paling utama pada peringatan yang bertabat khusus terhadap karyawan yang tidak mau berganti watak serta perilakunya. Penegakan disiplin karyawan umumnya dicoba oleh atasannya. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung dalam riset yang dicoba Iis Puspika Dewi (2012), Dwi Tanto dkk(2012) serta Muhammad Arsyad(2014) melaporkan kalau disiplin mempengaruhi signifikan terhadap kinerja. Dari hasil riset tersebut bisa diambil kesimpulan kalau pendisiplinan karyawan ialah sesuatu wujud pelatihan yang berupaya membetulkan serta membentuk pengetahuan, perilaku serta sikap karyawan sehingga para

karyawan tersebut secara sukarela berupaya bekerja secara 3 kooperatif dengan para karyawan yang lain dan tingkatkan kinerja.

Hasil riset yang dicoba peneliti-peneliti diatas jadi bahan bawah replikasi mengambil judul dalam periset ini dengan kesamaan dengan variabel independen disiplin kerja. Perbandingan dengan riset tadinya ialah akumulasi variabel budaya organisasi serta pengalaman kerja. Mangulas permasalahan budaya itu sendiri ialah perihal yang esensial untuk sesuatu organisasi ataupun industri, sebab hendak selalu berhubungan dengan kehidupan yang terdapat dalam organisasi. Budaya organisasi ialah falsafah, pandangan hidup, nilai- nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, perilaku serta norma- norma yang dipunyai secara bersama- sama dan mengikat dalam sesuatu komunitas tertentu. Kenapa budaya organisasi berarti, karena ialah kebiasaan- Kerutinan yang terjalin dalam hirarki organisasi yang mewakili norma- norma sikap yang diiringi oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif merupakan budaya yang bisa menjadikan organisasi jadi kokoh serta tujuan perusahaan bisa terakomodasi. Pengalaman kerja ialah aspek yang sanggup memberikan donasi positif terhadap kenaikan kinerja karyawan(Bhargava R. Kotur serta S. Anbazhagan, 2014). Pengalaman kerja tidak cuma ditinjau dari keahlian, kemampuan, serta keahlian yang dipunyai saja, hendak namun pengalaman kerja bisa dilihat dari pengalaman seorang yang sudah bekerja ataupun lamanya bekerja pada sesuatu lembaga. Terus menjadi banyak pengalaman yang dipunyai hendak terus menjadi terampil ia dalam melaksanakan pekerjaannya.

Perusahaan dalam mengukur tingkatan pengalaman yang terdapat bisa memandang dengan tingkatan pengetahuan yang dipunyai serta tingkatan keahlian yang sudah dipahami seorang karyawan. pengalaman yang banyak serta lama terhadap profesi yang dipegang maka kemampuan keahlian terus menjadi bertambah serta luas. Pengetahuan ataupun keterampilan yang sudah dikenal serta dipahami seorang yang akibat dari perbuatan ataupun pekerjaan dicoba sepanjang sebagian waktu tertentu yang hendak pengaruhi kinerja. Pengertian tersebut dikuatkan riset Bhargava R. Kotur and S. Anbazhagan(2014) serta Visent Kipene all,(2013) dalam penelitian

menampilkan faktor- faktor pengaruhi kinerja tenaga 4 kerja(modal manusia) yang meliputi manajer; latihan, pembelajaran, pengalaman serta jumlah pekerja dengan pengalaman besar donasi yang signifikan buat tingkatkan kinerja tenaga kerja. Seseorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lama hendak mempunyai keahlian jasmani, mempunyai pengetahuan, serta keahlian buat bekerja dan tidak hendak membahayakan untuk dirinya dalam bekerja. Pengertian tersebut dikuatkan penelitian Bhargava R. Kotur and S. Anbazhagan (2014) dan Visent Kipene all, (2013) dalam penelitian menunjukkan faktor-faktor mempengaruhi kinerja tenaga 4 kerja (modal manusia) yang meliputi manajer; latihan, pendidikan, pengalaman dan jumlah pekerja dengan pengalaman tinggi kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lama akan mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian Mohammad Jasim Uddin at.all (2013) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi budaya organisasi. Dari hasil ini menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo & Priyono, (2015) yang mengutamakan penekanan peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan dan penegakan disiplin kerja akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan Bhargava R. Kotur dan S. Anbazhagan (2014) mempunyai pengaruh pengalaman kerja yang meliputi dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya, menurut saya pada disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja masih layak untuk diteliti ulang pada kondisi, waktu dan tempat yang berbeda. Pada penelitian ini membahas pengaruh kinerja karyawan pada CV. Tentrem Rahayu Batik dengan menggunakan variabel Disiplin Kerja,

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi pengalaman kerja, karena semakin

pengalaman kerja tinggi atau profesional akan mudah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat dan berkualitas produk yang dihasilkan. Ini membuktikan semakin tinggi pengalaman kerja tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka penulis menyimpulkan akan mengambil penulisan judul : “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kementerian Hukum Dan HAM Kalimantan Selatan)”

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam riset ini, periset memakai tata cara penelitian kuantitatif. Tipe pendekatan yang periset pakai merupakan riset analisis deskripsi kuantitatif dengan riset *explanatory research* (Kuncoro, 2007). Riset *explanatory research* ialah riset yang menarangkan hubungan antara variabel- variabel X serta Y. Bagi(Singarimbun serta Effendi, 1995: 5) penelitian *explanatory* merupakan riset yang menarangkan pengaruh antara variabel- variable riset serta pengujian hipotesis yang sudah diformulasikan tadinya. Sedangkan bagi (Sani& Vivin, 2013: 180) *explanatory research* adalah unjuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan.

Dalam riset ini ada hipotesis yang hendak diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan pengaruh antara 2 variabel, buat mengenali apakah variabel berasosiasi atautah tidak dengan variabel yang lain, ataupun apakah variable diakibatkan ataupun dipengaruhi ataupun tidak oleh variabel yang lain bagi Faisal dalam(Sani serta Vivin, 2013; 181). Ada pula riset yang dicoba kali ini merupakan penelitian uraian dengan memakai tata cara survey yang mana dalam pengumpulan informasinya digunakan kuisisioner serta wawancara. Bagi(Singarimbun serta Effendi, 1995: 5) tata cara survey merupakan tata cara yang mengambil informasi dari satu populasi dan memakai kuisisioner selaku pengumpulan perlengkapan informasi yang pokok sehingga penelitian survey bertujuan buat mengenali komentar responden, informasi yang hendak diperoleh dari pengambilan ilustrasi dalam populasi yang hendak diteliti.

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan Di Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan

Selatan. Rencana akan dilaksanakan Bulan Februari 2021.

Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Bagi Sugiyono(2009: 80) populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai mutu serta ciri tertentu yang diresmikan oleh periset buat dipelajari dan setelah itu ditarik akhirnya. Sebaliknya bagi(Istijanto, 2006: 106) populasi diartikan jumlah totalitas anggota yang diteliti, sebaliknya ilustrasi merupakan bagian yang diambil dari populasi. Populasi pegawai yang bekerja di Hukum serta HAM Kalimantan Selatan ini yaitu sebanyak 122 Pegawai.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi . Teknik pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel dari populasi tsb . kemudian diteliti dan hasil penelitian (kesimpulan) kemudian dikenakan pada populasi (generalisasi) . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purpose sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengumpulan data melalui kuisisioner atau angket.

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .

Menurut Djarwanto dan Subagyo menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi (Sani dan Vivin 2013;181) .

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2008:81). Dalam penelitian ini penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan maksimal dalam pengambilan sampel yang telah ditetapkan (10%)

Maka :

$$n = \frac{122}{1 + 122(10\%)^2}$$

$$n = \frac{122}{1 + 122(0,01)}$$

$$n = \frac{122}{1 + 1,22}$$

$$n = 54,95$$

Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 55 orang .

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah sampel sebesar 55 dari 122 jumlah pegawai di Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Random Sampling (Suharsimi, 1997:120).

Definisi Variabel dan Operasional Variabel

1. Variabel Disiplin Kerja

Kerja (Tohardi, 2002: 393) menerangkan penafsiran disiplin merupakan aksi yang dicoba dengan menaati peraturan yang terdapat di dalam dengan wujud peraturan tertulis ataupun peraturan tidak tertulis. pendisiplinan karyawan bisa dilaksanakan dengan metode menetapkan peraturan yang wajib dipatuhi karyawan. Peraturan sangat dibutuhkan buat membagikan tutorial serta penyuluhan untuk karyawan dalam menghasilkan tata tertib yang baik di industri. Tata tertib yang baik di industri, hingga semangat kerja, daya guna kerja karyawan hendak bertambah sehingga hendak menunjang pencapaian kinerja yang optimal. Dapat dikatakan bila sesuatu industri hendak susah menggapai tujuannya bila karyawan di dalamnya tidak mempraktikkan disiplin yang

baik, ialah tidak mematuhi serta menjalankan peraturan yang terdapat.(Tohardi, 2002) melaporkan kalau disiplin kerja mempunyai peranan yang berarti dalam tingkatkan kinerja karyawan. Pendisiplinan sangat diperlukan buat membagikan tutorial untuk karyawan dalam menghasilkan tata tertib yang baik dalam industri.

Dengan tata tertib yang baik dalam industri, efektifitas karyawan hendak meningkat sehingga hendak menunjang pencapaian kinerja yang optimal. Disiplin timbul sebagai usaha buat membetulkan sikap orang sehingga taat azas serta senantiasa patuh pada ketentuan ataupun norma yang berlaku. Pada hakekatnya, disiplin merupakan perihal yang bisa dilatih. pelatihan disiplin diharapkan bisa meningkatkan kendali diri, kepribadian atau keteraturan, serta efisiensi. Jadi secara pendek bisa disimpulkan kalau disiplin mempengaruhi dengan engendalian diri biar bisa membedakan mana perihal yang benar serta mana perihal yang salah sehingga dalam jangka panjang diharapkan dapat meningkatkan sikap yang bertanggung jawab. Sebagian komentar disiplin kerja hingga bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku ketaatan, kesetiaan serta pemahaman seorang/ sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/ tidak tertulis yang tercermin dalam wujud tingkah laku serta perbuatan pada sesuatu organisasi buat menggapai sesuatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif ataupun perorangan yang sesungguhnya merupakan buat mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Buat menghasilkan keadaan tersebut, terlebih dulu wajib di wujudkan keselerasan antara hak serta kewajiban pegawai.

Untuk mengukur variabel disiplin kerja menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

2. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu, (Wursanto, 1987 : 132). Teori motivasi dari Kinsman (2001) mengatakan bahwa uang atau umpan balik merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi seseorang sehingga memiliki tujuan yang jelas guna meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya menurut Winardi (1992) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sistem imbalan yang diterima yaitu sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapaimaka akan timbul imbalan.

Untuk mengukur variabel motivasi kerja menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya,
2. prestasi kerja melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya,
3. Peluang Untuk Maju,
4. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan,
5. Pengakuan Atas Kinerja
6. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya,
7. Pekerjaan yang menantang, dan
8. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

3. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai Tiap manusia mempunyai kemampuan buat berperan dalam bermacam wujud kegiatan. Keahlian berperan itu bisa diperoleh manusia baik secara natural(terdapat semenjak lahir) ataupun dipelajari. Meski manusia memiliki kemampuan buat berperilaku tertentu namun sikap itu cuma diaktualisasi pada saat- saat tertentu saja. Kemampuan buat berperilaku tertentu itu diucap ability(keahlian), sebaliknya ekspresi dari kemampuan ini

diketahui sebagai performance(kinerja). Bagi Rivai serta Basri(2005) kinerja merupakan hasil ataupun tingkat keberhasilan seorang ataupun totalitas sepanjang periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibanding dengan bermacam mungkin, semacam standar hasil kerja, target ataupun sasaran ataupun kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dulu serta sudah disepakati bersama.

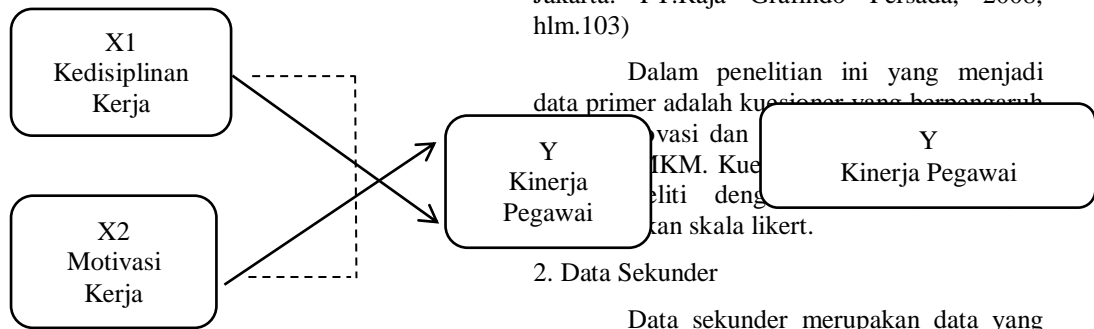
Brahmasari(2004) mengemukakan kalau kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang bisa berupa output kuantitatif ataupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, bisa diandalkan, ataupun hal- hal lain yang di idamkan oleh organisasi. Penekanan kinerja bisa bertabat jangka pendek ataupun jangka panjang, pula dapat pada tingkatan orang, kelompok maupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan sesuatu proses yang dirancang buat menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan orang, sehingga kedua tujuan tersebut berjumpa. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau prestasi kerja baik itu secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan padanya. Indikator yang digunakan dari kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan selama periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode tertentu.

Untuk mengukur variabel kinerja pegawai menggunakan indikator adalah sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Pengukuran Variable Penelitian



Skala yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan Skala Likert. Skala dalam penelitian ini menyatakan tanggapan dari setiap responden dan setiap tanggapan memiliki skor yang berbeda-beda. Menurut Sugiyono (2004) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasosial.

Dalam penelitian fenomenasosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Journal of Chemical Information and Modeling, 2013, A.Faills) . Setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata.

Dalam penelitian ini, skala likert yang digunakan ada empat tingkat jawaban sebagai skor, yaitu:

1. Sangat setuju (SS) : diberi skor 5
2. Setuju (S) : diberi skor 4
3. Netral (N) : diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat peneliti dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. (Muhammad, Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008, hlm.103)

Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah kuesioner yang berpengaruh pada motivasi dan kinerja pegawai. Kuesioner penelitian dengan menggunakan skala likert.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan melalui buku-buku, brosur dan artikel yang di dapat dari website yang berkaitan dengan penelitian. (Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Ilmu-ilmu Sosial Lainnya, Jakarta: Kencana, 2005, hlm. 122.) Atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang di peroleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut.(Uma Sekaran, Research Methods For Business Metode Penelitian untuk bisnis, Bandung: PT. Salemba Empat, 2006, hlm. 65.). guna mengambil data tersebut peneliti menggunakan beberapa buku. Website dan contoh penelitian sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

Bagian terpenting lainnya di dalam proses penelitian ini adalah yang berkenaan dengan data penelitian. Inti suatu penelitian adalah terkumpulnya data atau informasi, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dan akhirnya hasil analisis itu diterjemahkan atau sebagai kesimpulan penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Adapun Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti, yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud

merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabkan. (Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, Analisis Kolerasi, Regresi dan Jalur Penelitian (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), hlm. 25.) kuesioner yang berupa pertanyaan disebarakan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti untuk memperoleh data yang berupa jawaban dari responden mengenai inovasi dan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi UMKM di Kota Banjarmasin. Kuesioner yang disediakan adalah kuesioner tertutup, sehingga responden hanya perlu memilih dari setiap pertanyaan.

3. Wawancara

Wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Nur Asnawi dan Masyhuri, Metodologi Riset Manajemen Pemasaran (Malang: UIN – Maliki Press, 2011), hlm. 32). Adapun dokumen yang dimaksud peneliti adalah dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Hal ini bertujuan melengkapi data peneliti.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang di pergunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan alat

bantu program komputerisasi SPSS 20 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1.1 Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Frekuensi	Persen (%)
Laki-laki	27	49,1
Perempuan	28	50,9
Total	55	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden menurut jenis kelamin yang paling banyak yaitu yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 28 orang dengan tingkat presentasi 50,9%. Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase 49,1%.

Hasil Kuisisioner Responden

Tabel 1.2 Tingkat jawaban responden terhadap pernyataan Disiplin kerja

Keterangan	Frekuensi	Persen (%)
Netral	1	1,8
Setuju	17	30,9
Sangat setuju	37	67,3
Total	55	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa responden lebih banyak menjawab pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 37 orang dengan persentase 67,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan mengenai Disiplin kerja.

Tabel 1.3 Tingkat jawaban responden terhadap pernyataan Motivasi kerja

Keterangan	Frekuensi	Persen (%)
Netral	2	3,6
Setuju	23	41,8

Sangat setuju	30	54.5	a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin Kerja
Total	55	100.	b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa responden lebih banyak menjawab pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 54,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan mengenai Motivasi kerja.

Berdasarkan tabel diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,982 atau (98,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 39,4% sedangkan sisanya sebesar 60,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini diantaranya yaitu konflik dan lingkungan kerja, stress kerja dan juga yang lainnya.

Tabel 1.4 Tingkat jawaban responden terhadap pernyataan kinerja Pegawai

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Netral	1	1.8
Setuju	19	34.5
Sangat setuju	35	63.6
Total	55	100

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel diatas bahwa responden lebih banyak menjawab pernyataan sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase 63,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan mengenai Kinerja Pegawai.

Hasil Analisis Data

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009: 87). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Ghozali (2009:87).

Tabel 1.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.394	2.296

Pengujian Hipotesis

Tabel 1.6 Tabel Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	5.312	3.801	1.398	.168
Disiplin Kerja (X1)	.353	.121	2.927	.005
Motivasi kerja (X2)	.133	.056	2.390	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa

1. Nilai signifikansi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) < 0,05 yaitu sebesar 0,005 maka dinyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM di Kalsel
2. Nilai signifikansi Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) < 0,05 yaitu sebesar 0,021 maka dinyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM di Kalsel

Tabel 1.7 Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	178.006	2	89.003	16.880	.000 ^a
Residual	274.176	52	5.273		
Total	452.182	54			

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat bahwa nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 (sig < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil output diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Hukum dan HAM di Kalsel.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis di atas, dapat memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y).

1. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM di Kalimantan selatan

Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai. Menurut budi setiyawan menyatakan bahwa disiplin kerja bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki pegawai dan harus dibudayakan dikalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Disiplin kerja terdiri dari selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM di Kalimantan selatan adalah berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kementerian Hukum dan HAM di Kalimantan selatan memiliki kesadaran akan peraturan di dalam organisasi, pegawai mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta adanya

pengawasan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu Kementerian dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Perihal tersebut disebabkan disiplin kerja serta kinerja karyawan mempunyai keterhubungan, cocok dengan uraian Trahan serta Steiner(1998) mengemukakan kalau“ disiplin kerja secara positif berhubungan dengan kinerja karyawan, sebab dengan disiplin maka pemimpin bisa mempraktikkan sesuatu aksi supaya standar kerja yang diresmikan dapat dipatuhi oleh pegawai”.

Hasil Riset ini sesuai dengan yang dicoba oleh Amran (2009) yang bertajuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementerian sosial kabupaten Gorontalo, dengan memakai variabel penelitian disiplin kerja selaku variabel leluasa serta kinerja pegawai selaku variabel terikat dan memuskan ketertiban membagikan donasi terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten Gorontalo secara positif serta signifikan. Uraian dari sebagian pakar di atas bisa disimpulkan kalau disiplin kerja karyawan bisa pengaruhi kinerja karyawan sebab dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi hingga seseorang karyawan hendak melakukan tugas ataupun pekerjaannya dengan tertib dan mudah sehingga hasil kinerjanya hendak bertambah dan hendak berakibat pula pada tujuan industri yang bisa dicapai secara maksimal.

Penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan riset Yakub(2014). Yakub melaporkan kalau disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan metode mengganti sikap buat meningkatkan pemahaman serta kesediaan karyawan buat mentaati seluruh peraturan serta norma- norma sosial yang berlaku di industri. Alibi ini diperkuat oleh teori Hasibuan(2004) yang berkomentar kalau kedisiplinan merupakan pemahaman serta kesediaan seorang menaati seluruh peraturan industri dan norma- norma sosial yang berlaku. Berikutnya dalam riset Rivai(2005) berkata kalau disiplin kerja merupakan sesuatu perlengkapan yang digunakan para manajer untuk berbicara dengan karyawan supaya mereka bersedia buat mengganti sesuatu perilaku dan selaku sesuatu

upaya buat tingkatkan pemahaman serta kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan industri serta norma- norma sosial yang berlaku

2. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM di Kalimantan Selatan

Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan. Dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. (Marisa Ana, 2014: 2). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM di Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini cocok dengan hasil riset Linda Firnidia(2008) kalau terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Pembelajaran serta Kebudayaan Kabupaten Jepara dengan koefisien parsial sebesar 31, 3%. Hasil riset ini juga didukung dengan hasil riset yang dicoba oleh Yakub(2014) Riset Pengaruh Disiplin Kerja, Pembelajaran serta Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero), hasil riset ini menampilkan kalau disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Kenaikan kinerja karyawan tidak terlepas dari Motivasi Kerja (kebutuhan, perilaku, keahlian, pembayaran ataupun pendapatan, keamanan pekerjaan, ikatan sesama pekerja, pujian, serta pekerjaan itu sendiri) serta disiplin kerja(senantiasa muncul pas waktu, selalu mengutamakan persentase kedatangan, senantiasa mentaati syarat jam kerja, selalu memakai jam kerja dengan efisien serta efektif, mempunyai keahlian kerja dibidang tugasnya, mempunyai semangat kerja yang besar). Dengan tingginya motivasi kerja serta disiplin kerja yang dipunyai hingga hendak lebih gampang tingkatkan kinerja karyawan.

3. Ada pengaruh signifikan disiplin dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM di Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Hukum dan

HAM di Kalsel. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Variabel motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dibandingkan dengan disiplin kerja (X2) pegawai Kementerian Hukum dan HAM di Kalimantan selatan. Hasil ini mengisyaratkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Begitupun dengan disiplin kerja, Semakin tinggi disiplin kerja maka akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Sebab seseorang yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja.

Teori motivasi yang sering disebut adalah Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow. Teori ini dipelopori oleh Abraham Maslow pada tahun yang menyatakan bahwa manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut. Menurut Davis faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdapat 2 faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2000).nKinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. Teori tersebut dikemukakan oleh Keith Davis. Menurut McClelland, dalam Zunaidah dan Budiman (2014) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer

dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerja rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hasil penelitian yang diperoleh ini juga didukung oleh penelitian Mukhlis Riyadi (2016) yang berjudul 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas' yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan Karesidenan banyumas. Jadi, semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan yang didukung oleh disiplin kerja yang dimiliki maka mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi $Y = 5,312 + 0,353 X1$
2. Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi $Y = 5,312 + 0,133 X2$
3. Variabel disiplin kerja (X1) dan Variabel motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi 178,006
4. Penelitian ini mendukung teorinya Kinsman (2001) yang menyatakan bahwa uang atau umpan balik merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi seseorang sehingga memiliki tujuan yang jelas guna meningkatkan kerjanya dan dari hasil penelitian Mukhlis Riyadi (2016), Yakub (2014), Amran (2009), Hendra Taufik Farid, dkk (2016), dan Susilo Toto Raharjo (2012) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi berpengaruh secara signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi lembaga, agar tetap meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karena baik motivasi kerja maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, pada penelitian selanjutnya juga perlu pengembangan pendekatan dan variabel yang berbeda untuk melihat kinerja pegawai.

REFERENSI

- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Ani Widayati, 2013, Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi Kelas Xi Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial Di Sekolah Menengah Atas Swasta Babussalam Pekanbaru
- Anwar, Sanusi. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Azhari Zabir, 2016, Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Siswa Smpn 1 Lanrisang Kabupaten Pinrang
- Creswell, John W. 2008. Educational Research, planning, conduting, and evaluating qualitative dan quantitative approaches. London: Sage Publications
- CNNIndonesia, 2020
- Enriquez, M. A. S. (2014). Students ' Perceptions on the Effectiveness of the Use of Edmodo as a Supplementary Tool for Learning. DLSU Research Congress
- Elisa, Gita, 2017, Pengaruh Kepuasan Siswa Pada Fasilitas Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa di MAN 1 Kediri Tahun Pelajaran 2016/2017
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Ferismayanti, 2020, Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa pada Pembelajaran Online Akibat Pandemi COVID-19
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hamzah, B.U. (2012). Teori Motivasi & Pengukurannya. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Husein Umar. 2014. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan ke-13. Jakarta : Rajawali Pers.
- Imron, A. (2009). 17 Jurusan Mempelajari MYOB Accounting. Penerbit C.V Andi Offset (Penerbit Andi). Yogyakarta.
- Irianto, Anton. (2005). Kunci Sukses yang Tak Pernah Gagal. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Gikas, J., & Grant, M. M. (2013). Mobile computing devices in higher education: Student perspectives on learning with cellphones, smartphones & social media. *Internet and Higher Education*, 19, 18-26.
- Kadir, A. dan Terra, Ch. T. (2005). Pengenalan Teknologi Informasi Penerbit C.V Andi Offset (Penerbit Andi). Yogyakarta
- Korucu, A. T. and Alkan, A. (2011) 'Differences between m-learning (mobile learning) and e-learning , basic terminology and usage of m-learning in education', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Elsevier B.V., 15, pp. 1925–1930
- Kumar, V., & Nanda, P. (2018). Social Media in Higher Education. *International Journal of Information and Communication Technology Education*
- Priyatno, Duwi. 2016. Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah. Yogyakarta: Gava Media
- Rimbarizki, R. (2017). Penerapan Pembelajaran Daring Kombinasi Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik Paket C Vokasi Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Pkbm) Pioneer Karanganyar. *Unesa*, 6(2), 1– 12.
- Mona, N. (2020). Konsep isolasi data jaringan sosial untuk memanimalisasi efek contagious (Kasus penyebaran virus corona di Indonesia). *Sosial humaniora terapan*, 117-125 Vol 2 No 2
- Moore, J. L., Dickson-Deane, C., & Galyen, K. (2011). E-Learning, online learning, and distance learning environments: Are they the same? *Internet and Higher Education*
- Muhasim, 2017, Pengaruh Tehnologi Digital, Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik
- Murhada. dan Yo Ceng Giap. (2011). Pengantar Teknologi Informasi. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta
- Noor, J. (2011). Metodologi Penelitian. Edisi Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Riduwan dan Engkos, A.K. (2013). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sardiman, A.M. (2014). Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar. Penerbit PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Sugiono. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- So, S. (2016). Mobile instant messaging support for teaching and learning in higher education. *Internet and Higher Education*
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutabri, Tata. (2014). Pengantar Teknologi Informasi. Penerbit C.V Andi Offset (Penerbit Andi). Yogyakarta.
- Ubaedy, AN. (2008). Motivasi: Untuk Hidup yang Lebih Baik. Penerbit Bee Media Indonesia. Jakarta
- Zhang, Q. L. et al. (2014) 'Model AVSWAT apropos of simulating non-point source pollution in Taihu lake basin', *Journal of Hazardous Materials*, 174(1–3), pp. 824–830