

## Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang)

*Hendri*

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bina Darma*

*Email: [hendri0197@gmail.com](mailto:hendri0197@gmail.com)*

*Mukran Roni*

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bina Darma*

*Email: [mukranroni@binadarma.ac.id](mailto:mukranroni@binadarma.ac.id)*

### *Abstract*

This study aims to determine how the influence of work motivation, work discipline on employee performance at the Palembang City Education Office. The sample in this study were 90 respondents who were permanent employees. The sampling method used by researchers was Saturated Samples. This type of research is a quantitative study using multiple linear regression analysis techniques processed using the SPSS V.23 application and produces a regression equation  $Y = 4.542 + 0.407 b1X1 + 0.436 b2X2$ . The results in this study are : 1.) work motivation partially has a significant effect on employee performance at the Palembang City Education Office. This can be seen from the T test, namely  $t_{count} 2.949$  with a significant level of  $0.004 < 0.05$ , the value of  $t_{count} > t_{table} (2.949 > 1.662)$ . 2.) Work discipline partially has a significant effect on employee performance at the Palembang City Education Office. This can be seen from the T test, namely  $t_{count} 4.352$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$ , the value of  $t_{count} > t_{table} (4.352 > 1.662)$ . 3.) work motivation, work discipline have a direct (simultaneous) effect on employee performance at the Palembang City Education Office. This can be seen from the F test, namely  $F_{count} 22.783$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$ , the value of  $F_{count} > F_{table} (22.783 > 3.10)$ .

**Keywords:** Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

### **1. Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasikan karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Dessler (2015: 3).

Menurut (Waluyo, 2013) motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Harlis (2010:117) Disiplin kerja pada hakikatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Menurut (Sumardjo, 2018) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dinas Pendidikan Kota Palembang menurut data dan sumber yang penulis dapat, telah ada sejak tahun 1955. Bersumber dari foto Kepala Dinas (Kadin) pertama yaitu, bapak Kms. Jon yang menjabat selama periode Dinas Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan (PPK). Nama Dinas PPK sendiri tidak bertahan lama, hanya berlangsung selama 2 (dua) periode Kepala Dinas (1955-1963 dan 1963-1965), yang pertama dikepalai oleh Bapak Kms. Jon dan yang kedua

Bapak Gazali. Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Palembang, Tugas Pokok dan fungsi dinas pendidikan, Salah satu Instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di Indonesia adalah Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan di Indonesia dibagi menjadi beberapa wilayah kerja. Mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten, serta Unit pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Tentunya masing dinas punya misi dan wilayah kerja serta tugas masing-masing. Semua hal yang berkaitan dengan pendidikan.

**Tabel 1.1**  
**Data absensi Pegawai instansi Dinas Pendidikan Kota Palembang**  
**Periode: Mei – Desember 2019**

Bulan	Jumlah Pegawai (PNS)	Sakit	Izin	Cuti	Telat	Tanpa Keterangan	Total Hari Kerja
Mei	90	4	10	4	44	20	22
Juni	90	5	2	13	10	-	12
Juli	90	10	22	15	25	15	23
Agustus	90	5	15	70	55	56	22
September	90	7	18	21	80	78	21
Oktober	90	6	33	34	60	70	23
November	90	11	10	10	82	82	21
Desember	90	19	35	75	56	25	20
<b>Total</b>		67	145	242	412	346	164

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Palembang

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa table keterangan sakit terdapat 67 kali, izin mencapai total 145 kali, dan telat terdapat 412 selain itu ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas terdapat 346 kali selama delapan bulan. Seharusnya dengan teori yang ada apabila pegawai memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi serta diberikan motivasi dan tindakan pendisiplinan, maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil pengamatan Peneliti melakukan pada Dinas Pendidikan Kota Palembang adalah terjadi permasalahan pada semangat kerja, dimana pegawai kurang bergairah dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka lakukan. Permasalahan pada disiplin kerja ialah, Taat terhadap peraturan perusahaan maupun instansi, dimana masih ada pegawai masih kurang maksimal, terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja karena masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja. Permasalahan pada kinerja pegawai ialah kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, serta keluar disaat jam kerja dan kurang efisien dalam bekerja. Dengan teori yang ada apabila pegawai memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi serta telah diberikan motivasi dan tindakan pendisiplinan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut, berdasarkan latar belakang diatas dan

serta melihatnya motivasi dan disiplin kerjaserta kinerja pegawai dapat mempengaruhi instansi maka penulis ingin melakukan penelitian yaitu :

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah berpengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
2. Apakah berpengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
3. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang ?

## 2. Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Menurut (Waluyo, 2013) motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran beberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Harlis (2010:117) Disiplin kerja pada hakikatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut (Sumardjo, 2018) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

### Hubungan Antar Variabel

#### 2.1. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Siagian, (2004). Adapun hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

#### 2.2. Hubungan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Arianty (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan kinerjanya. Syaripuddin dan Handayani (2016) menyimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### 2.3. Penelitian Terdahulu

1. Johnnes Elizer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P.I. Rori (2016) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Nur Avni Rozalia, hamida nayanti utami, ika ruhana (2015) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Hasil penelitian 1. Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan t hitung  $>$  t tabel, maka pengaruh motivasi kerja (x1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. 2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian t-test . berdasarkan t hitung  $>$  t tabel maka pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan pada alpa 5%.
3. Sherlie, Hikmah (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam Hasil Penelitian ini menunjukkan 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia Kota Batam. 2. Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia Kota batam. 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia Kota Batam. 4. Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam.

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 51). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat tanya. Dari kajian teori, peneliti terdahulu dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang di ajukan adalah :

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

### 3 Metode Penelitian

#### 3.1. Objek Penelitian

Adapun penelitian ini dilaksanakan pada objek penelitian pada Dinas Pendidikan Kota Palembang JL Pramuka, Srijaya, Kec. Alang-alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2012:61). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 90 orang Pegawai tetap yang ada di Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel Jenuh, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2010:81 ) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini, penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 90 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.

### 3.3. Variabel Operasional

Operasional variable suatu cara untuk mengukur suatu konsep dimana terdapat variable yang langsung mempengaruhi dan dipengaruhi seperti berikut ini ; Penelitian terdapat tiga variabel yang di kaji yaitu: Motivasi kerja sebagai variabel *independent* 1 (X1), Disiplin Kerja sebagai variabel *independent* 2 (X2), dan Kinerja Pegawai sebagai variabel *dependent* (Y).

### 3.4. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif Menurut sugiyono (2013), metode kuantitatif adalah metode yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat persepsi tentang fenomenal sosial. Data kuantitatif dapat memberikan scoring terhadap jawaban dan kuesioner menurut skala likert Sugiyono (2013) dengan ketentuan jawaban karyawan dikelompokkan atas sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju, kualifikasi jawaban score dengan ketentuan sebagai berikut ;

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang secara langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Data primer ini berupa hasil kuesioner yang di jawab oleh responden pada tempat penelitian. Selain itu, penulis juga melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data dalam bentuk catatan tentang situasi dan kejadian di perpustakaan.
2. Data sekunder adalah data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang di sajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain (Sugiyono, 2012). Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh baik dari kuesioner, maupun dari observasi langsung ke lapangan. Dalam studi pustaka, penulis membaca literature-literatur yang dapat menunjang penelitian, yaitu literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi teknik ini dilakukan dengan cara peninjauan secara langsung pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang, sebagai objek penelitian ini, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan mengenai permasalahan yang akan diteliti.
3. Kuesioner teknik ini dilakukan untuk mempelajari data-data yang sedang diteliti dengan cara mencari informasi dari responden melalui pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam bentuk lembaran kertas.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan persamaan Dikemukakan oleh Sugiyono (2017), Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Analisa ini digunakan untuk memperkuat analisa deskripsi dengan dibantu menggunakan program SPSS (*Statistic For Sosial*

*Science*) for windows Vers 23. untuk memperoleh analisa verifikasi (*Statistik*). Menurut (Ghozali, 2016).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1. Analisis regresi linear berganda

**Tabel 4.16**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,542	6,432		,706	,482		
	Motivasi Kerja (X1)	,407	,138	,280	2,949	,004	,835	1,197
	Disiplin Kerja (X2)	,436	,100	,414	4,352	,000	,835	1,197

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data : Hasil Uji SPSS Versi 23

1. Berdasarkan tabel diatas nilai konstanta (a) sebesar 4,542 mengidentifikasi bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai sama dengan nol, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 4,542.
2. Jika nilai variabel Motivasi Kerja (X1) mengalami kenaikan satu skor maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,407 yang berarti memiliki hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya apabila variabel motivasi kerja mengalami penurunan maka nilai variabel kinerja pegawai turun sebesar 0,407.
3. jika nilai variabel Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan satu skor maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,436 yang berarti memiliki hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya apabila variabel mengalami penurunan maka nilai variabel Kinerja Pegawai akan turun sebesar 0,436.

##### 4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,586 <sup>a</sup>	,344	,329	4,727	,344	22,783	2

Sumber Data : Hasil Uji SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui R : 0,586 menjelaskan bahwa antara variabel (X1 dan X2) terdapat korelasi yang kuat dan searah/positif terhadap perubahan variabel (Y). Sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu R = 0,586 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi kuat terhadap variabel terikat (Y) artinya setiap perubahan (kenaikan) variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja menyebabkan kenaikan variabel Kinerja Pegawai.

Nilai R square ( $r^2$ ) = 0,344. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% dijelaskan oleh variabel lain seperti karakteristik pekerjaan dan kepuasan karyawan.

#### 4.3. Uji T (Parsial)

**Tabel 4.18**  
**Hasil Analisis Uji T (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,542	6,432		,706	,482		
	Motivasi Kerja (X1)	,407	,138	,280	2,949	,004	,835	1,197
	Disiplin Kerja (X2)	,436	,100	,414	4,352	,000	,835	1,197

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data : Hasil Uji SPSS Versi 23

a. Pengujian variabel Motivasi Kerja (X1)

Nilai dari  $t_{tabel}$  adalah 2,949 dan nilai  $t_{hitung}$  adalah 1,662 maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,949 > 1,662$ ) sehingga  $H_0$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan signifikan, jika nilai sig adalah 0,004 dan nilai  $\alpha$  adalah 0,05 maka  $sig < \alpha$  ( $0,04 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak, artinya bahwa Motivasi Kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengujian variabel Disiplin Kerja (X2)

Nilai dari  $t_{hitung}$  adalah 4,352 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,662 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,352 > 1,662$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan signifikan, jika nilai sig adalah 0,00 dan nilai  $\alpha$  adalah 0,05 maka  $sig < \alpha$  ( $0,00 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak, artinya bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.4. Uji F (Simultan)

**Tabel 4.19**  
**Hasil Analisis Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1018,021	2	509,010	22,783	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1943,768	87	22,342		
	Total	2961,789	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber Data : Hasil Uji SPSS Versi 23

Dalam hal ini, apakah variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai, pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Langkah-langkah Uji F sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan).
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak (adanya pengaruh yang signifikan).

Dengan rumus  $F_{tabel} = F(k; n - k)$  dimana  $k =$  variabel,  $n =$  Jumlah Sampel. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22,783 > 3,10$ ) sehingga  $H_0$  ditolak, artinya bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.5. Pembahasan

##### 4.5.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh  $t_{hitung} 2,949 > 1,662 t_{tabel}$  dengan probabilitas sig 0,004 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Hal ini didukung oleh teori Menurut Siagian, (2004). Adapun hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian johanes ayer, lydon pangemanan dan Yolanda rori (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori , yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.

##### 4.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh  $t_{hitung} 4,352 > 1,662 t_{tabel}$  dengan probabilitas sig 0,00 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Hal ini didukung oleh teori Menurut Arianty (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan kinerjanya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Nur Avi Rozalia, Hamida Utami, dan Ika Ruhana (2015) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Pattindo Malang, yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Pattindo Malang.

##### 4.5.3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai  $F_{hitung} 22,783 > F_{tabel} 3,10$  dengan probabilitas sig 0,00 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan



dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Sherlie dan Hikmah (2020) yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Benwin Indonesia di kota batam) menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Benwin Indonesia di kota batam).

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1. Kesimpulan

Pada hasil yang sudah dilakukan penelitian, pengolahan serta pembahasan yang telah dibahas, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial berpengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh positif. Menandakan motivasi kerja dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Secara parsial berpengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh positif. Menandakan bahwa disiplin kerja dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berada diatas, berikut peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. instansi harus dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan karyawan dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti pemberian gaji, uang transportasi, uang makan dan lainnya sebagainya. penentuan pemberian kompensasi tergantung dari kontribusi prestasi yang diberikan pada perusahaan atau instansi.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, instansi dapat membuat peraturan untuk semua pegawai dengan adil dan disetujui oleh para pegawai seperti jam masuk kerja, tugas yang diberikan, pengembangan karir, lingkungan kerja.
3. Diharapkan Dinas Pendidikan Kota Palembang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan pujian atau apresiasi secara langsung kepada pegawai yang bekerja tepat waktu agar pegawai merasa semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## 6. Referensi

- Arifin, Zainal. 2004, *Dasar-dasar Penelitian Karangan Ilmiah*. Jakarta: PT Grasindo
- Arianty, Nel.(2016) *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Pelindo Cabang Belawan, *Jurnal Ilmiah Perpajakan*, 4(2), 400-410.
- Badudu, J.J. *Inilah Bahasa Indonesia Yang Benar II*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama, 1994.



- Brown Gilian & Yule George. 1983. *Discourse Analysis*, Cambridge: Cambridge university press.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management* (14 29th edition). Jakarta: Salemba Empat
- Eriyanto, (2001). *Analisis Wacana : Pengantar Analisis Teks Media*, Yogyakarta : LKIS Yogyakarta.
- Hasibuan, MalayuS.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nababan, P, W. J. (2002). *Ilmu Pragmatik: Teori dan Penerapannya*. Jakarta : Depdikbud.
- P. Siagian, Sondang, (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno.8 Juni 2011. *Pengelolaan Hiburan Karaoke Ditinjau Dari Aspek Sosial, Ekonomi Dan Lingkungan Di Kabupaten Pati*. Diakses pada 22 November 2013
- Sugiyono.(2017), *Pengertian analisis Regresi Linier Berganda*, Jurnal.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta.
- \_\_\_\_\_, (2016). *Metode Penelitian Bisnis*.Yogjakarta: Alfabeta
- \_\_\_\_\_.(2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhardi. (2013). *The scienceof motivation kitab motivasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputrindo.
- Syafina, N. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Busniness Review*, 8(4), 1-12.
- Yana Rohyana. 6 September 2013, *mengambil resiko usaha*. Diakses pada 12 November2013.(<http://yanarohyana.wordpress.com/2012/09/06/mengambil-resiko-usaa/>).