

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT PEGADAIAN CABANG PALOPO**

**Nurul Annisa Amin<sup>1\*</sup>, Samsinar<sup>2</sup>, Indra Kusdianto<sup>3</sup>**  
**Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia**  
[nurulannisaamin@student.umpalopo.ac.id<sup>1\\*</sup>](mailto:nurulannisaamin@student.umpalopo.ac.id)

Manuskrip: April -2023; Ditinjau: April -2023; Diterima: Mei -2023; Online: Juli-2023;  
Diterbitkan: Juli-2023

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian Cabang Palopo. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-hitung (5,416) > dibanding T-tabel (2,012) dan signifikansi (0,000) < (0,05). Sedangkan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-hitung (1,182) < dibanding T-tabel (2,012) dan signifikansi (0,243) > (0,05). Sedangkan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung (55,237) > F-tabel (3,19) dan tingkat signifikansi (0,000) < (0,05).

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Pegadaian Palopo Branch. The method used is descriptive quantitative with a sample of 50 respondents. The analysis technique uses multiple linear regression with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study indicate that partially work motivation has a significant effect on employee performance with a T-count (5.416) > compared to T-table (2.012) and a significance (0.000) < (0.05). While partially work discipline does not significantly influence employee performance with a T-count (1.182) < compared to T-table (2.012) and significance (0.243) > (0.05). While simultaneously work motivation and work discipline affect employee performance with F-count (55.237) > F-table (3.19) and significance level (0.000) < (0.05)..*

**Keywords: Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan organisasi terkait erat dengan kinerja, dan sangat penting bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik untuk memenuhi tujuan utama agensi. Perkembangan ini terkait dengan bakat karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. (Kusumayanti, Ratnasari, dan Hakim 2020).

Pegadaian adalah BUMN di sektor keuangan Indonesia yang beroperasi di tiga bidang: pembiayaan, emas, dan berbagai layanan. Produk dan Layanan yang ditawarkan oleh bisnis ini sudah terkenal di masyarakat setempat, dan sering mengiklankan layanan dan barang yang disediakannya di media elektronik. (Andika Rindi 2019)

Di era globalisasi, salah satu hal yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang handal. Setiap perusahaan selalu menuntut sumber daya yang dapat berfungsi dengan baik dan efektif sehingga tujuan bisnis dapat terpenuhi. (Fitrianto 2020) Jika motivasi pegawai tinggi tetapi tidak didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada dasarnya pegawai memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang. Kinerja adalah hasil kerja sebagai perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tersebut.

Mengingat betapa kompetitifnya dunia usaha saat ini. Sebuah bisnis harus dapat menghasilkan dan memproses sumber dayanya sendiri untuk mencapai tujuannya jika ingin berkembang dalam keadaan ini. (Beno dan Irawan 2019). Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan dapat menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan sebuah kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Motivasi adalah elemen pertama yang mungkin berdampak pada kinerja pekerja. Kekuatan internal atau eksternal yang dikenal sebagai motivasi dapat mendorong seseorang untuk terlibat dalam tindakan tertentu. Kata "motivasi" berasal dari bahasa "alasan untuk melakukan sesuatu." (Martha dan Miawan Putra 2020). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi. Karena secara umum, jika bisnis mendukung pelaksanaan kewajibannya, karyawan akan memiliki kinerja karyawan yang besar. Karena dukungan kerja yang efektif akan mempengaruhi bagaimana suatu organisasi melaksanakan tanggung jawab karyawan. (Andika Rindi 2019)

Disiplin kerja adalah strategi komunikasi yang digunakan oleh manajemen untuk menjangkau anggota staf dan membujuk mereka untuk meningkatkan perilaku atau kinerja untuk kesadaran tentang apa yang mampu dilakukan anggota staf di tempat kerja untuk menantang norma-norma masyarakat yang diterima. (Persero dan Terandam 2022). Motivasi kerja dan disiplin kerja di tempat kerja adalah dua faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan yang baik dan buruk. Elemen-elemen ini dapat berasal dari perusahaan, yang mempengaruhi pekerja (Effendi dan Yogie 2019). Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Untuk mendapatkan hasil terbesar, disiplin di tempat kerja akan memastikan pemeliharaan ketertiban dan penyelesaian tugas perusahaan yang efektif. Semangat kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, yang meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. (Andayani 2020)

Peningkatan kinerja karyawan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja sebagai karyawan dengan memiliki tujuan kinerja yang dapat tercapai dengan sendirinya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap tindakan

Aturan yang berlaku pada kinerja, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. (Susanto 2019). Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Karyawan perusahaan adalah aset berharga, dan manajemen harus memperhatikannya untuk

mencapai tujuan organisasi. Mereka juga harus memiliki tujuan dan memegang inovasi. Sumber daya (Sumarti dan Rahardian 2019). Untuk meningkatkan kinerja karyawan kita dapat berupaya menjadi harapan sebuah tujuan untuk perusahaan yang ingin dicapai.

Sebuah perusahaan harus memperlakukan karyawan dengan hormat, termasuk memberi mereka pekerjaan yang dapat meningkatkan martabat mereka, menyediakan fasilitas yang diperlukan, memenuhi harapan, memotivasi mereka, memberi mereka kesempatan untuk memajukan karir mereka, dan memastikan keselamatan dan kesehatan mereka. (Falah dan Ayuningtias 2020). Administrasi perusahaan harus efisien untuk memastikan kegiatan, sehingga harus memiliki personel yang dapat diandalkan dengan tingkat keahlian dan pengetahuan yang tinggi dan melakukan segala upaya untuk mengelola bisnis sehingga kinerja terus maju. (Wahyuni dan Budiono 2022). Untuk mencapai kinerja puncak Organisasi mengambil berbagai tindakan dari karyawannya yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, termasuk: menawarkan upah dan tunjangan yang sejalan dengan pekerjaan, memiliki asuransi kesehatan, berpartisipasi dalam kegiatan pariwisata untuk meningkatkan hubungan interpersonal, dan kerja sama karyawan. (Adha, Qomariah, dan Hafidzi 2019).

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Desain Penelitian**

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo

### **2. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

#### **a. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut sebagai tempat pelaksanaan penelitian disebabkan lokasi peneliti berasal dari daerah tersebut sehingga memudahkan saat penelitian, mudah diakses. Selain itu permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yaitu mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja masih kurang sehingga target perusahaan tidak tercapai

#### **b. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November sampai dengan Desember 2022

### **3. Populasi Dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi merupakan wilayah umum yang terdiri dari subjek atau subjek dengan kualitas karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo dengan total 50 orang karyawan.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah bagian kecil dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh suatu populasi. Sebuah sampel dapat diidentifikasi sebagai anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan beberapa prosedur sehingga mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini sekaligus populasi yang berjumlah 50 orang karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo

### **4. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa fakta atau angka dan segala sesuatu yang dapat dihitung, penelitian kuantitatif ini merupakan suatu metode pengujian teori-teori

tertentu dengan melihat hubungan antar variabel. Penelitian ini juga termasuk dalam statistik deskriptif, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul dalam suatu informasi.

#### **b. Sumber Data**

##### 1) Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah data mengenai strategi manajemen dalam melakukan program pelatihan dan pengembangan pribadi bagi karyawan, bentuk - bentuk pengembangan pribadi dan pelatihan bagi karyawan

##### 2) Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian ini adalah sejarah singkat PT. Pegadaian Cabang palopo, visi dan misi, prinsip-prinsip organisasi, program yang telah diselesaikan atau yang akan datang, serta struktur organisasi PT pegadaian Cabang palopo

#### **5. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data penelitian lapangan (field study).

Studi lapangan adalah data yang diperoleh dengan menggunakan pertanyaan survei berupa pertanyaan melalui kuesioner yang diberikan langsung kepada responden oleh peneliti dan dengan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian (observasi)

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert atau biasa dikenal dengan metode composite rating dengan menggunakan rentang skor sampai 5 dengan derajat setuju atau tidak setuju. saat menjawab kuesioner, responden diminta untuk memilih pertanyaan dengan memilih (√) salah satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia

#### **6. Instrumen Penelitian Jenis dan Sumber Data**

##### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Misalnya, kita ingin mengukur Kinerja Karyawan. Untuk melihat tingkat kinerja karyawan, karyawan tersebut diberi lima pertanyaan, maka lima pertanyaan tersebut harus tepat mengungkapkan bagaimana kinerja karyawan.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama.

#### **7. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun penjelasan operasionalnya yaitu:

a. Motivasi (X1) adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

b. Disiplin (X2) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atau seseorang karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

- c. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan PT. PT. Pegadaian Cabang Palopo yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.

### 8. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan umum regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- A = Bilangan konstanta Y, bila x = 0 (harga konstan).
- b1, b2 = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen. Apabila b positif (+) = naik dan bila b minus (-) = turun.
- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Disiplin Kerja
- E = Standar Error

### 9. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016:96), uji F-statistik menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan dengan melihat nilai signifikansi 0,05.

### 10. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

## III. HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif Responden

#### a. Karakteristik Responden

Adapun tabel karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan terakhir, sebagai berikut

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase%
1	Laki-Laki	31	62%
2	Perempuan	19	38%
Total		50	100%

Berdasarkan table 1 dapat dijelaskan bahwa responden jenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 31 orang atau jumlah persentase 62% sementara responden jenis kelamin perempuan lebih sedikit yaitu 19 orang dalam persentase 38%

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	26	52%
2	31-40 tahun	20	40%
3	41-50 tahun	4	8%
Total		50	100%

Dari tabel 2 di atas menjelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun lebih banyak yaitu 26 orang atau 52%, sementara 31-40 tahun sebanyak 20 orang atau 40%, dan 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau 8%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-12 bulan	4	8%
2	1-3 tahun	17	34%
3	4-6 tahun	14	28%
4	7-9 tahun	12	24%
5	>9 tahun	3	6%
Total		50	100%

Dari tabel 3 di atas diketahui bahwa karyawan dengan lama kerja 1-12 bulan mendominasi sebesar 4 karyawan atau 8%, sementara 1-3 tahun sebanyak 17 karyawan atau 34%, 4-6 tahun sebanyak 14 karyawan atau 28%, sementara 7-9 tahun sebanyak 12 karyawan atau 24%, dan >9 tahun sebanyak 3 karyawan atau 6%.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	17	34%
2	DIII/DIV	2	4%
3	S1	31	62%
Total		35	100%

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK lebih banyak yaitu 17 orang dengan persentase 34%, sementara dengan pendidikan terakhir lainnya DIII/DIV yaitu 2 orang dengan persentase 4% dan S1 yaitu 31 orang dengan persentase 62, %.

## 2. Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data kuesioner valid atau tidak valid. Dengan kata lain, pengujian validitas penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap pertanyaan dan skor total dengan menggunakan metode korelasi momen produk Pearson. Data dianggap valid jika dalam kondisi sebagai berikut: Hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = valid, serta hasil  $r$  hitung dan  $t$ ; tabel  $r =$  tidak valid pada taraf signifikansi 0,05. Hasilnya uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	ket
1	Motivas Kerja	X <sub>1.1</sub>	0,946	0,284	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,928	0,284	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,852	0,284	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,854	0,284	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0,890	0,284	Valid
		X <sub>1.6</sub>	0,940	0,284	Valid
2.	Disiplin Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,783	0,284	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,687	0,284	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,800	0,284	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,843	0,284	Valid
		X <sub>2.5</sub>	0,841	0,284	Valid
		X <sub>2.6</sub>	0,616	0,284	Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y <sub>1.1</sub>	0,786	0,284	Valid
		Y <sub>1.2</sub>	0,844	0,284	Valid
		Y <sub>1.3</sub>	0,814	0,284	Valid
		Y <sub>1.4</sub>	0,813	0,284	Valid

		Y <sub>1,5</sub>	0,806	0,284	Valid
		Y <sub>1,6</sub>	0,727	0,284	Valid

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 22 dapat dilihat ketiga variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap pernyataan untuk masing-masing variabel memiliki nilai r hitung > dari nilai r tabel yaitu 0,284.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 6. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabel	Kriteria
Motivasi Kerja	0,954	>0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,858	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,881	>0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dengan demikian butir (indikator) pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

3. Uji Data

a. Uji t (Parsial)

Untuk dapat menguji apakah pengaruh desain kerja, tujuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dilakukan uji  $t_{hitung}$  dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan formulasi sebagai berikut:

Tabel 7. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8,119	1,700		4,775	,000
1 Total_X1	,560	,103	,709	5,416	,000
Total_X2	,125	,106	,155	1,182	,243

1. Untuk hasil uji t variable motivasi kerja dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan motivasi kerja adalah 0.000. Pada pengujian kali ini penelitian ini diterima dikarenakan nilai signifikan < dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.
2. Untuk hasil uji t variable disiplin kerja dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable disiplin kerja adalah 0.243. Pada pengujian kali ini penelitian ini tidak diterima dikarenakan nilai signifikan > dari nilai probability signifikan yaitu 0.05

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,838 <sup>a</sup>	,702	,689	214,789	,702	55,237

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai adjusted R square

adalah sebesar 0,702 atau 70,2%. jadi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 70.2% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebanyak 29,8,%

c. Uji F (Simultan)

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan uji F (simultan).

Tabel 9. Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509,669	2	254,834	55,237	,000 <sup>b</sup>
	Residual	216,831	47	4,613		
	Total	726,500	49			

Berdasarkan tabel diatas maka uji simultan dapat dilihat pada nilai F test dan signifikan. Karena probability signifikan jauh < dari nilai 0,05 dan nilai Fhitung= 55,237 lebih besar dari Ftable = 4,02 maka Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Ha3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis ini diperlukan untuk mencari persamaan regresi berganda, yaitu :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  yang komponennya (a, b,) diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan hasil analisis regresi atas motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 10. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,119	1,700		4,775	,000
	Total_X1	,560	,103	,709	5,416	,000
	Total_X2	,125	,106	,155	1,182	,243

$$Y = 8.119 + 0,560X_1 + 0,125X_2$$

1) Nilai konstanta / alpha= (8,119)

Nilai diatas merupakan nilai konstanta / alpha, dimana nilainya adalah 8,119 yang artinya nilai ini akan konstan atau tetap apabila variable motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berubah.

2) Nilai Koefisien X1= (0,560)

Nilai 0,560 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan bertambah pula.

3) Nilai Koefisien X2 = (0,125)

Nilai 0,125 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable motivasi kerja yang mengakibatkan variabel disiplin kerja bertambah pula.

#### IV. PEMBAHASAN

##### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil Uji T diperoleh nilai t-hitung (5,416) > dibandingkan t-tabel (2,012) dengan taraf signifikan (0,000) < dari 0,05, artinya Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja



karyawan. Maka hasil penelitian ini sejalan dengan (Ajimat & Latif 2020; Andriani, Sularmi & Anggraini, 2021; Suwanto, 2019) bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Disiplin kerja Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil Uji T diperoleh nilai t-hitung (1,182) < dibandingkan t-tabel (2,012) dengan taraf tidak signifikan (0.243) > dari 0.05, artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian ini sejalan dengan (Mukrodi, 2018; Rahayu & Ajimat 2018; Munadjat, Tumanggor & Oktrima, 2019) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji F atau simultan diperoleh nilai F-hitung 55,237 > 3,17 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05, dan didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Ferawati, A. :2017, Runtunuwu, H. J.,Lapian, J., & Dotulong, L. :2015). bahwa secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Palopo” yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) < dari 0.05 dan t-hitung (5,416) > dibandingkan t-tabel (2,012) yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.243) > dari 0.05 dan t-hitung (1,182) < dibandingkan t-tabel (2.012), yaitu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara Simultan didapat f hitung > f tabel yaitu bahwa 55,237 > 3.19 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga didapat kesimpulan untuk  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### **2. Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka disimpulkan saran atau masukan sebagai berikut:

Hasil penelitian yang dilakukan, variabel Motivasi kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, bagi instansi yang ingin meningkatkan kinerja Pegawai harus dilakukan terus menerus dalam menerapkan tingkat kedisiplinan kerja yang baik, memperhatikan kinerja karyawan pegawai, dan yang lebih baik untuk memberikan dorongan yang tinggi agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Pimpinan memberikan yang terbaik kepada Pegawai supaya tujuan utama instansi dapat tercapai

Diharapkan kepada pihak instansi agar lebih memperhatikan hak-hak normatif

Pegawai, supaya kinerja Pegawai meningkat

Diharapkan kepada pimpinan agar dapat meningkatkan komunikasi dan pengawasan terhadap Pegawai sehingga diperoleh solusi yang baik dalam hubungan kerja antara Pegawai dan pimpinan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47.
- Andayani, Melia. 2020. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5(1): 797–804.
- Beno, Jose, dan Dody Nata Irawan. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang." *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim* 20(1): 61–74.
- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, dan Kadir Kadir. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 2(1): 11–19.
- Effendi, M., dan Febrie Yogie. 2019. "La influencia de la motivación y la disciplina en el trabajo en el desempeño de los empleados." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1(1): 88–98.
- Faizal, Riza, Maman Sulaeman, dan Ismayudin Yulizar. 2019. "Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan." *eBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting* 5(1): 11–21.
- Falah, Alisha Maisan, dan Hani Gita Ayuningtias. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz." *Jurnal Mitra Manajemen* 4(6): 990–1001.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1): 81.
- Jufrizen, dan Fadilla Puspita Hadi. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen* 7(1): 35–54.
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 332.
- Leonerd Lengkong, Novfarly & Adolfina & Yantje Uhing. 2020. "Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(1).
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13-19.
- Martha, Lidya, dan Riza Miawan Putra. 2020. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang." *Jurnal Pundi* 4(1): 71–82.

- Mashudi, Imron, Ratna Wijiyanti, dan Bahtiar Effendi. 2020. "PENGARUH MOTIVASI KERJA KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)." *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* 1(2): 319–25.
- Maswar, Zikriati Mahyani, dan Muhammad Jufri. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam* 1(1): 16–29.
- Pramana, I M D, dan N M A Widiastini. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman." *Bisma: Jurnal Manajemen* 6(2): 122–31. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26800>.
- Priatna, Isep Amas dan Ariska, Reza. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* vol 2(1)(1): hal 48-58.
- Shofwani, Siti Aniqoh, dan Ahmad Hariyadi. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus." *Jurnal Stie Semarang* 11(1): 52–65.
- Sumajow, Elisa Nurisa, Bernhard Tawal, dan Genita G Lumintang. 2018. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(4): 3513–22.
- Sumarti, T, dan F Rahardian. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PP. Pegadaian Cabang Pegadaian Pasar Kordon Bandung." *Jurnal TEDC* 12(3). <http://ejournal.poltektedc.ac.id/index.php/tedc/article/view/160>.
- Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." *Agora* 7(1): 6–12.
- Wahyuni, Ayu, dan Budiono Budiono. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(3): 769–81. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17123/8277>.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *eCo-Buss*, 5(1), 297-308.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.
- Widyawati, E. 2021. "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur." *Soetomo Business Review* 2: 1–7. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>.
- Worang, Angela, dan Roy F. Runtuwene. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon." *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2): 10.